

Convention collective de la restauration rapide

Code IDCC 1501 - Brochure JO 3245

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798303711846

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	8
Champ d'application	9
Embauche	10
Période d'essai	11
Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée	12
Démission.....	12
Licenciement.....	12
Départ en retraite	13
Période probatoire en cas de promotion	14
Indemnité de licenciement	15
Disposition particulière pour les cadres.....	15
Disposition particulière en cas de licenciement économique.....	16
Indemnité de départ à la retraite	17
Départ en retraite	17
Mise à la retraite	17
Congés exceptionnels pour événements familiaux et autres congés exceptionnels	18
Autorisations d'absences pour les travailleurs en situation de handicap	20
Congés payés	21
Droits aux congés annuels	21
Don de jours de repos pour enfant gravement malade et pour proches aidants.....	21
Compte épargne-temps	23
Salariés bénéficiaires.....	23
Tenue du compte	23
Alimentation du compte	23
Utilisation du compte épargne-temps.....	23
Valorisation des éléments affectés au compte	24

Indemnisation du congé	24
Reprise du travail	24
Cessation et transmission du compte	25
Jours fériés	26
Bénéfice des jours fériés.....	26
Autorisation du travail des mineurs les jours fériés légaux et rémunération	26
Durée du travail.....	27
Durée hebdomadaire du travail	27
Répartition hebdomadaire du temps de travail.....	27
Durée annuelle du travail	27
Planification des horaires	28
Repos.....	28
Repos hebdomadaire.....	28
Temps de repos entre deux jours de travail.....	29
Durée de la pause repas.....	29
Temps d'habillage et de déshabillage	30
Aménagements du temps de travail.....	30
Répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos	30
Répartition modulée du temps de travail des salariés à temps complet ..	32
Travail à temps partiel	35
Définition du temps partiel.....	35
Mise en place du temps partiel	35
Contrat de travail à temps partiel	35
Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel.....	46
Coupures	47
Dispositions conventionnelles.....	48
Garanties individuelles.....	48
Garanties collectives.....	49
Temps partiel annualisé.....	50
Temps partiel modulé	50

A. Généralités.....	50
B. Durée hebdomadaire moyenne de travail	50
C. Reports d'heures	51
D. Autoprogrammation.....	51
F. Rémunération.....	52
Travail de nuit.....	52
Définition du travail de nuit	52
Définition du travailleur de nuit	52
Durée du travail et pauses.....	53
Contreparties	53
Conditions de travail des travailleurs de nuit.....	53
Heures supplémentaires.....	55
Définition.....	55
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	56
Imputation sur le contingent et majorations des heures supplémentaires.....	56
Repos compensateur de remplacement.....	57
Prise repos compensateur	57
Forfait annuel en jours	58
Maladie, maternité, accident du travail.....	61
Maladie.....	61
Garantie d'emploi	61
Indemnisation de la maladie	62
Accident du travail et maladie professionnelle.....	63
Exercice de la parentalité	63
Grossesse et maternité.....	63
Congé de maternité ou d'adoption.....	64
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	65
Classification des emplois.....	66
Dispositions générales.....	66
Grille de classification.....	67
Employé	68

Agent de maîtrise.....	73
Cadre.....	77
Salaires, primes et indemnités	80
Fourniture des vêtements de travail et indemnité de blanchissage ...	80
Prime annuelle conventionnelle	80
Bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle	80
Montant de la prime annuelle conventionnelle	81
Modalités de versement.....	82
Repas du personnel.....	82
Modalités des repas	82
Moment du repas.....	82
Conditions d'attribution.....	83
Menu spécifique réservé au personnel	83
Indemnisation des repas.....	83
Prime de panier	84
Indemnisation du transport travail de nuit.....	84
Activité de livraison	85
Principes généraux.....	85
Équipements	86
Promotion.....	87
Salaires des jeunes de moins de 18 ans.....	88
Salaires minima.....	89
Salaires minima à compter du 1 ^{er} mai 2024	89
Salaires minima à compter du 1 ^{er} juin 2025	90
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	92
Liste des articles de la convention collective cités.....	93

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale de la restauration rapide du 13 mars 1988.

Etendue par arrêté du 24 novembre 1988 JORF 13 décembre 1988

Elargie par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Code IDCC 1501 - Brochure JO 3242

Organisations d'employeurs signataires : SNARR.

Organisations syndicales des salariés signataires : FGTA-FO ; Fédération des services CFDT ; INOVA CFE-CGC ; Syndicat national CFDT hôtellerie ; CGT.

Adhésion : Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BOCC n° 2005-14) ; Alimentation et Tendances, par lettre du 13 novembre 2017 (BOCC n° 2017-50).

Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective nationale s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine et dans les DOM :

- d'une part, dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide, relevant du code NAF 55.3B et ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;
- d'autre part, dans des entreprises dont l'activité principale consiste à vendre au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables et/ou à fabriquer ou pré-cuisiner, en vue de leur livraison immédiate, un certain nombre de plats culinaires destinés à la consommation à domicile.

Embauche

Article 10

Les conditions d'embauche sont celles régies par la législation en vigueur.

Lors de toute embauche, le salarié reçoit de son employeur un contrat écrit mentionnant :

- l'emploi occupé ;
- la durée du travail ;
- le salaire horaire et mensuel ;
- la durée de la période d'essai.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, du règlement intérieur et, éventuellement, de l'accord d'entreprise. La convention collective, le règlement intérieur et éventuellement l'accord d'entreprise sont affichés dans chaque unité et mis à la disposition des représentants du personnel conformément à la législation en vigueur.

Le salarié doit se soumettre à la visite médicale d'embauche.

Période d'essai

Article 9

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.

Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée

Article 12

À l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté continue de service, est définie comme suit, sauf faute grave, faute lourde, ou force majeure :

Démission

	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	1 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

Licenciement

	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heures d'absence par journée de travail, pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis.

Ces 2 heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Départ en retraite

Article 28

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 12, comme s'il s'agissait d'une démission.

Période probatoire en cas de promotion

Article 27

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder :

- 1 mois pour le niveau II ;
- 2 mois pour le niveau III ;
- 4 mois pour le niveau IV.
- 6 mois pour le niveau V.

Indemnité de licenciement

Article 13

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Disposition particulière pour les cadres

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème conventionnel ci-après :

Temps de présence dans l'entreprise :

- de 1 à 5 ans de présence : 1/10 de mois par année ;
- au-delà de 5 ans jusqu'à 10 ans de présence : 2/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans ;
- au-delà de 10 ans jusqu'à 15 ans de présence : 2/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans et plus, 2/15 de mois par année au-dessus de 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- au-delà de 15 ans de présence : 2/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans, et 2/15 de mois au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans, plus 3/15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

Disposition particulière en cas de licenciement économique

Tout salarié licencié pour motif économique ayant, au jour de son licenciement : plus de 50 ans, 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera d'une majoration de 15 % de l'indemnité de licenciement telle que définie au présent article, l'ancienneté du salarié s'appréciant à la fin du préavis auquel il a droit.

Indemnité de départ à la retraite

Article 28

Départ en retraite

Le salarié qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus, a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié s'effectue dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Congés exceptionnels pour événements familiaux et autres congés exceptionnels

Article 39 (1)

Les salariés peuvent, sur justificatif, bénéficier, pour événements personnels, d'autorisations d'absences exceptionnelles payées.

Sans condition d'ancienneté ;

- mariage d'un salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès de la mère ou du père : 2 jours ;
- décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur : 1 jour ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté ;
- déménagement (2 jours par tranche de 3 ans sur présentation de justificatifs officiels de domicile) ;
- en cas de maladie d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale : le salarié bénéficie de 1 jour par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à charge) pour l'absence d'un de ses enfants sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents ;
- en cas d'hospitalisation d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale : le salarié bénéficie de 3 jours par enfant et par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à charge) pour l'absence d'un de ses enfants sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents.

Les jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

En vue de favoriser les chances de réussite des personnes passant des examens, le congé légal supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévu par l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour les seuls diplômes d'enseignement supérieur est étendu à l'ensemble des diplômes et titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En outre, afin de permettre aux personnes passant des examens d'être en mesure de les préparer dans les meilleures conditions, il est accordé une autorisation d'absence non rémunérée de 1 jour pour ces salariés. Ce jour d'absence vient s'ajouter au congé légal supplémentaire non rémunéré mentionné ci-dessus.

Le congé légal susmentionné ainsi que l'autorisation conventionnelle d'absence non rémunérée de 1 jour doivent être pris dans le mois qui précède les examens. Ils s'ajoutent au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tel que modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, par l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et par l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 et du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43323).

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Autorisations d'absences pour les travailleurs en situation de handicap

Avenant n° 5 du 6 mai 2022 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Article 5.6.

Type d'événement (absence)	Durée de l'absence (sous réserve de la production d'un justificatif)
Absence pour l'aide à la reconnaissance du statut de travailleur en situation de handicap (et à la création du dossier)	1 jour rémunéré
Absence pour renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap	1 jour rémunéré
Absence pour soins médicaux	Période autorisée non rémunérée L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés en situation de handicap et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures (1)
Absences pour la naissance d'un enfant handicapé	5 jours rémunérés
Absences des proches aidants	Période autorisée non rémunérée L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés proches aidants et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures (1)

*(1) Les termes « et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures » figurant à la 4e ligne du tableau concernant l'absence pour soins médicaux et à la 6e ligne du tableau concernant les absences des proches aidants de l'article 5.6 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)*

Congés payés

Droits aux congés annuels

Article 37

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la réglementation en vigueur. L'affichage des congés payés doit être effectué au plus tard le 1er avril.

Le congé principal de 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, étant précisé que :

- 12 jours ouvrables de ce congé (ou 10 jours ouvrés), compris entre deux repos hebdomadaires, sont obligatoirement pris en une seule fois, dans la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre ;
- les jours restants de ce même congé principal pris dans la période comprise entre le 1er novembre et le 30 avril ne donnent pas lieu à des jours supplémentaires pour fractionnement, sauf si l'employeur a été amené à refuser au salarié de les prendre, par fraction ou en totalité, dans la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. Si tel est le cas, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Un congé sans solde, de 1 mois maximum, accolé au congé principal et non fractionnable, est accordé aux salariés d'outre-mer ou de nationalité étrangère (hors Union européenne) sur leur demande.

Don de jours de repos pour enfant gravement malade et pour proches aidants

Article 37.1

Conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie.

Un salarié peut également, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque

cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos doit présenter les justificatifs médicaux attestant de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la situation de handicap du proche auquel il vient en aide. En outre, un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté dans la mesure du possible par le salarié souhaitant utiliser les jours de repos qui lui ont été donnés.

Les modalités relatives à ce don de jours s'effectuent dans le respect des dispositions prévues par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Compte épargne-temps

Article 33.6.

Un compte épargne-temps pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Salariés bénéficiaires

Article 33.6.1.

Pourront ouvrir un compte individuel, suite à la décision de l'employeur, les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

Tenue du compte

Article 33.6.2.

Les dates de début et de fin d'exercice, nécessairement annuel, sont fixées par l'employeur. Le compte est tenu par celui-ci. La situation du compte figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Alimentation du compte

Article 33.6.3.

Le compte peut être alimenté par les jours de repos supplémentaire laissés à la disposition du salarié, lorsque l'établissement met en oeuvre une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard 1 mois avant la fin de l'exercice le nombre de jours qu'il entend affecter au compte.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 33.6.4.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé sauf accord de l'employeur. L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale d'une semaine.

Valorisation des éléments affectés au compte

Article 33.6.5.

Le compte est exprimé en jours de repos. Il est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ en congé, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Indemnisation du congé

Article 33.6.6.

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base du salaire réel qu'il aurait perçu au moment du départ en congé, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales prélevées sur le compte seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Reprise du travail

Article 33.6.7.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cessation et transmission du compte

Article 33.6.8.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

En cas de cession d'activité, voire en cas de mutation du salarié dans une autre société du même groupe, l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire peuvent convenir de l'une ou l'autre procédure suivante :

- soit la valeur du compte est soldée dans les mêmes conditions que celles applicables en cas de rupture du contrat de travail ;
- soit, avec l'accord du salarié, la valeur du compte est transférée dans la structure d'accueil, la gestion du compte étant alors régie par les dispositions en vigueur dans cette dernière.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte pour. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Jours fériés

Bénéfice des jours fériés

Article 40

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 1er Mai est régie par la réglementation en vigueur et n'est pas comprise dans les journées susmentionnées.

Autorisation du travail des mineurs les jours fériés légaux et rémunération

Avenant n° 66 du 28 avril 2023

Article 6

Afin de permettre aux salariés permanents de bénéficier plus facilement d'un repos les jours fériés, les jeunes travailleurs d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans sont autorisés à travailler les jours fériés légaux.

Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail

Article 29

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures à compter du 1er novembre 1999 pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

Répartition hebdomadaire du temps de travail

Article 33

La durée conventionnelle de travail visée à l'article 29 est répartie sur la semaine, de manière égale ou inégale, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux jours de repos. Sous cette réserve, elle pourra notamment être organisée sur moins de 5 jours.

À titre d'exemple :

1er cas : la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 5 jours de 7 heures de travail effectif ;

2e cas : la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 4 jours de 8 heures 45 minutes de travail effectif.

Durée annuelle du travail

Article 29

Sous réserve des dispositions d'un accord d'entreprise prévoyant des jours de repos supplémentaires, le mode de décompte de la durée annuelle du travail s'établit comme suit :

Jours calendaires : 365

Jours de repos hebdomadaires conventionnels : 104

Congés annuels en jours ouvrés : 25

Total des jours non travaillés : 129

Total des jours travaillés : 236

Nombre d'heures travaillées (base 35 heures) : $236 / 5 \times 35 = 1\,652$

Si, en application de l'article 40, les jours fériés autres que le 1er Mai font l'objet de compensation en temps :

- le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation ;
- le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1 652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

Planification des horaires

Article 29

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

La notification est opérée par affichage du programme de travail. Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail (heure de début et de fin de service) pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas, la composition nominative de celle-ci.

Ce programme ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail .

Avec l'accord de l'employeur, 2 salariés peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangées soit identique. Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être portée au programme de travail par l'employeur. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision .

Repos

Repos hebdomadaire

Article 34

Le repos hebdomadaire est de 2 jours. Le repos hebdomadaire n'est pas obligatoirement pris à jour fixe.

Les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur en tenant compte des besoins de la clientèle sur la base de :

Pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 : 2 jours consécutifs.

Il pourra être dérogé à la règle des 2 jours de repos consécutifs soit sur accord des deux parties, soit sur décision de l'employeur dérogeant au repos hebdomadaire, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des

accidents survenus au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement :

Pour les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, les 2 jours sont répartis de la manière suivante :

- soit 2 journées entières non consécutives ;
- soit 1 journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées devant obligatoirement être consécutive à la journée entière.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 4 heures. Elle se termine à 14 heures, ou débute après 14 heures.

En tout état de cause, la planification des jours de repos hebdomadaire ne pourra avoir pour effet de conduire un salarié à travailler plus de 8 jours consécutifs sauf demande expresse du salarié et, dans ce cas, dans la limite de 10 jours consécutifs maximum. (1)

Chaque salarié employé de la branche à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends, hors congés payés, sur la période allant de la date de l'accord – 28 avril 2023 jusqu'au 31 décembre 2024. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lequel les heures consécutives de repos quotidien s'ajoutent au repos hebdomadaire.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Temps de repos entre deux jours de travail

Article 30

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.

Pour les salariés quittant leur poste de travail après :

- minuit à Paris et région parisienne ;
- 22 heures en province,

le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé à 12 heures consécutives.

Durée de la pause repas

Article 42

Lorsque la durée de la pause repas fixée par l'entreprise est inférieure à 30 minutes, ce temps sera considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Toute pause dont la durée est supérieure ou égale à 30 minutes ne sera pas considérée comme temps de travail. Dans les entreprises ayant opté pour la formule des titres-restaurant, le temps consacré au repas ne pourra être inférieur à 60 minutes, sauf dans le cas où ces titres sont utilisables dans l'entreprise ou l'établissement.

Temps d'habillage et de déshabillage

Article 29

Au sein d'une entreprise ou d'un établissement, tout ou partie des salariés peuvent se voir imposer le port d'une tenue de travail.

Lorsque l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, l'employeur opte, pour l'ensemble des salariés concernés de l'entreprise ou de l'établissement, pour les contreparties suivantes :

1. Bénéfice de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par an qui sont acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux ; et
2. Prise en charge par l'employeur des cotisations :
 - destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 % ;
 - destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %,

Aménagements du temps de travail

Répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos

Article 33

La durée hebdomadaire de travail peut être déterminée en tenant compte de l'octroi de jours de repos supplémentaire, de telle manière que la durée hebdomadaire moyenne sur une base annuelle soit de 35 heures.

À titre d'exemple :

1er cas : la durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 48 minutes de travail effectif ; en outre, le salarié bénéficie de 22 jours de repos supplémentaire dans l'année ;

2e cas : la durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 24 minutes de travail effectif ; en outre, le salarié bénéficie de 11 jours de repos supplémentaire dans l'année.

Ces journées de repos supplémentaire sont prises par journée entière ou, avec l'accord exprès du salarié, par demi-journée.

Elles doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence fixée par l'entreprise et selon un calendrier prévisionnel arrêté en début de période annuelle.

Ces demi-journées ou journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

À l'initiative de l'employeur :

Pour 60 % des jours capitalisés arrondis à l'unité inférieure, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur. Toute modification de ces dates ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours avant le début de la semaine concernée. Toute modification intervenant dans un délai moindre est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

À l'initiative du salarié :

Pour 40 % des jours capitalisés arrondis à l'unité supérieure, la ou les dates sont arrêtées par le salarié. Toute modification de ces dates ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours avant le début de la semaine concernée. Toute modification intervenant dans un délai moindre est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

À titre d'exemple, lorsque le nombre de jours alloués est de 11, les dates sont arrêtées :

- par l'employeur à concurrence de $0,6 \times 11 = 6,6$ arrondi à 6 (unité inférieure) ;
- par le salarié à concurrence de $0,4 \times 11 = 4,4$ arrondi à 5 (unité supérieure).

En toute hypothèse, l'employeur et le salarié sont invités à fixer les jours de repos de manière concertée.

Ces jours de repos supplémentaire ne peuvent être accolés aux congés payés alloués sauf accord de l'employeur. L'entreprise peut définir, avant le début de l'exercice et après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la ou les périodes à l'intérieure desquelles ces congés ne peuvent être pris en raison des contraintes liées à l'activité. En toute hypothèse, la durée totale de ces périodes ne pourra excéder, sur l'année civile, 20 semaines.

Le nombre de jours de repos supplémentaires alloué au titre du présent article est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi s'il y a lieu à l'unité supérieure. Ainsi, si ce nombre est de 14,2 jours, il est arrondi à 15 jours de repos supplémentaire.

Le nombre de jours de repos pris dans le mois, ainsi que le cumul correspondant depuis le début de l'année, figurent sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Répartition modulée du temps de travail des salariés à temps complet

Article 33

A. Généralités

Pour répondre aux caractéristiques particulières de l'activité de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment à son organisation ou aux variations saisonnières, la durée du travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La mise en oeuvre de la modulation et ses modalités font l'objet d'une consultation préalable, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

La recherche d'un équilibre entre les impératifs liés à l'activité, à l'organisation de l'établissement et les aspirations des salariés à gérer leur temps personnel doit inspirer l'entreprise dans le choix de la période de modulation et sa durée. Celle-ci ne peut, en toute hypothèse, excéder 12 mois. Les dates de début et de fin de la période retenue de modulation doivent être précisées clairement.

Les entreprises sont incitées à faire le point chaque trimestre des heures accomplies par les salariés de façon à éviter les crédits ou débits d'heures excessifs qu'il deviendrait ensuite difficile de solder.

Les modalités de la modulation doivent rester constantes tout au long de la période de modulation. Tout changement dans ces modalités, notamment à l'occasion d'une reprise d'établissement, doit se traduire, au préalable, par la clôture de la période de modulation selon la méthode précisée au paragraphe « Rémunération » ci-après. Une nouvelle période de modulation peut alors être ouverte.

B. Décompte de la durée du travail

Le temps de travail que doit effectuer le salarié sur la période de modulation lorsqu'elle est annuelle est défini à :

- 236 jours travaillés ; ou
- 1 652 heures.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

- jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés ;
- repos compensateurs ;
- absences, notamment pour maladie, recrutement ou départ en cours d'année ;
- jours de repos

Le temps de travail effectif est alors décompté et comparé en fin de période de modulation annuelle à la durée du travail à effectuer telle que décrite à l'alinéa précédent.

Lorsque la période de modulation est inférieure à l'année, le temps de travail à effectuer est établi à due proportion. Les minurations évoquées à l'alinéa 2 sont applicables dans les mêmes conditions. Le temps de travail effectif est alors décompté sur la période de modulation considérée et rapproché du temps de travail à effectuer.

C. Variation de la durée du travail

La modulation est opérée autour de la durée hebdomadaire du travail, c'est-à-dire, soit 35 heures, soit celle résultant d'une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos supplémentaire.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 7 heures par rapport à la durée hebdomadaire du travail visée à l'alinéa précédent, sans que la durée du travail puisse dépasser 42 heures. Pour les salariés régis par une convention de forfait, la limite de 42 heures s'entend heures supplémentaires forfaitisées incluses.

Les heures effectuées dans cette limite ne donnent lieu ni à une majoration pour heures supplémentaires ni à un repos compensateur, sous réserve des dispositions du paragraphe E ci-après.

A l'issue de chaque période de paie, sont établis le nombre d'heures accomplies ainsi que le cumul depuis le début de la période de modulation. Cette information figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé en même temps que le nombre d'heures que doit effectuer le salarié.

D. Programmation indicative et délais de prévenance

La modulation est établie selon une programmation indicative qui peut porter sur tout ou partie de l'année et devant faire l'objet d'une consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel.

La fixation des horaires s'effectue dans les conditions et délais de prévenance précisés à l'article 29 de la convention collective nationale.

E. Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

E1. Lorsqu'au terme d'une semaine de travail, la durée de travail dépasse la limite supérieure de modulation, les heures en dépassement de cette limite sont considérées comme des heures supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

E2. Lorsqu'au terme de la période de modulation, la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaine, les heures effectuées au-delà, appréciées également en moyenne sur les semaines de travail effectif, ont la nature d'heures supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

F. Rémunération

Dans les entreprises ou établissements appliquant une telle modulation, la rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le salarié perçoit ainsi un salaire régulier indépendant des variations d'horaires résultant de la modulation.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à une indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

En fin de période de modulation, le compte d'heures du salarié est arrêté :

- s'il apparaît qu'il a effectué moins d'heures qu'il n'aurait dû, ces heures lui sont acquises ainsi que la rémunération correspondante ;
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe E2 du présent article.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, est opérée sur le solde de tout compte une régularisation de sa rémunération sur la base du temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail.

G. Chômage partiel

En cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de modulation, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel de la durée du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

En fin de période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Travail à temps partiel

Avenant n° 24 du 13 novembre 1998 relatif au travail à temps partiel

Définition du temps partiel

Article 2

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement (temps partiel hebdomadaire) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement (temps partiel mensuel).

Mise en place du temps partiel

Article 3

Dans le secteur de la restauration rapide, le travail à temps partiel peut être mis en oeuvre dans l'entreprise ou l'établissement.

Contrat de travail à temps partiel

Nature du contrat

Article 4.1

Les parties conviennent de poser en principe que le contrat de travail à temps partiel est un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, le contrat de travail à temps partiel peut être conclu à durée déterminée dans les conditions légales en vigueur, en particulier dans les hypothèses de remplacement ou de surcroît temporaire d'activité.

Forme du contrat

Article 4.2

La faculté de travailler à temps partiel est librement négociée par les parties ou contrat, au moment de l'embauche.

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Il est établi, au plus tard, au moment de la prise de fonction du salarié.

Outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, il mentionne :

- la qualification du salarié ;
- la durée contractuelle hebdomadaire de travail (temps partiel hebdomadaire) ou mensuelle (temps partiel mensuel) ;
- les plages de planification possible, c'est-à-dire les périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés ;
- la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine (temps partiel hebdomadaire) ou les semaines du mois (temps partiel mensuel) ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiquées par écrit aux salariés ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition et de la fixation des horaires, ainsi que de leur notification ;
- la faculté de recourir aux heures complémentaires telle qu'elle résulte du présent avenant et les conditions de leur mise en oeuvre au plan individuel ;
- le taux horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée de travail fixée au contrat, ainsi que des autres éléments de la rémunération.

Toute notification des dispositions contractuelles nécessite un avenant.

Avenants complément d'heures

Article 4.3

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements situés dans les zones touristiques ;
- périodes de vacances scolaires.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Il est précisé que les heures résultant d'un avenant « complément d'heures » sont nécessairement portées au programme de travail suivant les modalités décrites à l'article 4.9, l'avenant étant conclu antérieurement à cette programmation.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée totale maximale sur l'année de 24 semaines, tous motifs confondus.

La durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée à un temps complet.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Durée contractuelle du travail

Article 4.4

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, à compter du 1er janvier 2014 la durée minimale de travail des salariés à temps partiel recrutés à compter de cette date est portée à 24 heures pour un contrat hebdomadaire ou à 103 h 55 pour un contrat mensuel.

Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures consécutives.

Il peut être dérogé à la durée minimale fixée au 1er alinéa à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul d'activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au 1er alinéa.

Dans cette hypothèse, ses horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, et par dérogation à l'alinéa précédent, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

À compter du 1er janvier 2015, dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

Pour les contrats à temps partiel en cours au 1er janvier 2014, et jusqu'au 31 décembre 2014, le salarié peut demander que sa durée de travail soit portée aux seuils définis au 1er alinéa ; l'employeur ne peut justifier son refus que par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Au 1er janvier 2015, tous les contrats à temps partiel devront être portés aux seuils définis au 1er alinéa, sauf dérogations visées aux alinéas 3 et 5 du présent article.

La nouvelle durée du travail, les nouvelles plages de planification possible ainsi que la nouvelle répartition des horaires doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale soit du fait de la durée du travail prévue à son contrat, soit du fait de sa situation personnelle.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié informe l'employeur de sa situation au regard de la sécurité sociale.

Il incombe, en outre, au salarié de faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans ce cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de planification possible mentionnées à l'article 4.5.

Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail du salarié peuvent être planifiés

Article 4.5

Afin de répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent pouvoir organiser leur temps en dehors des périodes de travail et à la nécessité pour l'employeur, dans un souci de bon fonctionnement de l'établissement, de connaître avec précision les périodes à l'intérieur desquelles le travail du salarié peut être planifié, le contrat de travail contient une clause intitulée « plages de planification possible », fixant ces périodes.

Ces plages de planification possible sont librement négociées lors de la conclusion du contrat de travail. Elles peuvent être modifiées par avenant à celui-ci.

Les plages de planification possible sont exprimées en tranches horaires, continues ou discontinues, sur chacun des jours de la semaine susceptibles d'être travaillés, dans le respect des jours de repos prévus à l'article 34 de la convention collective.

Le total des heures composant ces plages ne peut excéder un double seuil, hebdomadaire et journalier, fixé comme suit :

- seuil hebdomadaire : durée hebdomadaire de travail $\times$ 3, plafonnée à 75 heures ;
- seuil journalier : 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail » se définit comme :

- contrats hebdomadaires : la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat ;
- contrats mensuels : la durée hebdomadaire moyenne obtenue par la formule (1) :

Durée mensuelle du contrat / 4,33

En toute hypothèse, la durée effective du travail résultant de l'horaire fixé dans les conditions précisées à l'article 4.9 doit respecter les seuils légaux de durée et d'amplitude du travail. Elle doit, en outre, correspondre à la durée contractuelle de travail dont les modalités de calcul sont décrites à l'article 4.13, sous réserve des heures complémentaires éventuellement accomplies et dans le respect, notamment, des dispositions de l'article 5.

La répartition de la durée contractuelle de travail, la fixation des horaires ainsi que le recours éventuel aux heures complémentaires sont régis dans le cadre de ces plages de planification possible telles que prévues au contrat de travail, conformément aux dispositions du présent avenant.

Toutefois, pendant une période de 3 mois suivant la conclusion du contrat et sous réserve de l'accord du salarié, celui-ci pourra voir ses horaires programmés en dehors de ces plages, dans la perspective notamment d'assurer sa formation aux divers postes de travail de l'établissement.

(1) Le chiffre 4,33 correspond au nombre moyen de semaines dans le mois, soit 52 semaines divisées par 12 mois.

Répartition de la durée contractuelle de travail

Article 4.6

Pour les contrats de travail à temps partiel hebdomadaire, la répartition de la durée contractuelle de travail est effectuée sur les jours de la semaine. La répartition consiste à indiquer dans le contrat le nombre d'heures que le salarié, comme convenu au moment de l'embauche, sera amené à effectuer pour chacun des jours de la semaine.

Pour les contrats de travail à temps partiel mensuel, la répartition de la durée contractuelle de travail est effectuée sur les semaines du mois. La répartition consiste à indiquer dans le contrat le nombre d'heures que le salarié, comme convenu au moment de l'embauche, sera amené à effectuer pour chacune des semaines du mois.

La répartition de la durée contractuelle de travail, quelle que soit la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel), peut faire l'objet d'une modification dans les limites et conditions prévues aux articles 4.8 et 4.9.

Fixation des horaires de travail

Article 4.7

Les horaires de travail, c'est-à-dire les heures de début et de fin de service, quelle que soit la nature du contrat de travail considéré (hebdomadaire ou mensuel), sont fixés et notifiés chaque semaine suivant les modalités et délais prévus à l'article 4.9.

Modification de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail

Article 4.8

La modification éventuelle de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail doit être expressément prévue au contrat.

Cette modification ne peut intervenir que dans le cadre des plages de planification possible prévues à l'article 4.5 qui déterminent ainsi la variation possible.

Le contrat doit en outre préciser les cas dans lesquels cette modification pourra intervenir, tels que, notamment : la variation d'activité, le changement d'affectation d'équipe en fonction des compétences requises, le remplacement pour départ, absence ou maladie d'un salarié.

La nouvelle répartition est notifiée au salarié dans les conditions énoncées à l'article 4.9.

Notification de la fixation des horaires de travail et notification de la modification de la répartition de la durée contractuelle du travail

Article 4.9

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

La notification est opérée par affichage du programme de travail. Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail (heures de début et de fin de service) pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas, la composition nominative de l'équipe. Lorsque le salarié est absent, quel qu'en soit le motif, l'employeur porte à sa connaissance par tout moyen écrit le programme de travail.

Ce programme ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

Avec l'accord de l'employeur, deux salariés à temps partiel peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangé soit identique. Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être portée au programme de travail par l'employeur 48 heures au plus tard après l'affichage des horaires prévus pour l'ensemble du service. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision.

Notification des jours de repos

Article 4.10

Les jours et/ou demi-journées de repos hebdomadaire prévus à l'article 34 de la convention collective nationale sont définis contractuellement ou, à défaut, notamment lorsque sont organisées des rotations de jours de repos, sont notifiés par voie d'affichage au moins 6 semaines avant l'événement.

Dans ce dernier cas, les changements sont possibles sous réserve de l'accord exprès du salarié et de l'employeur.

Heures complémentaires

Article 4.11

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

Le décompte des heures complémentaires et la détermination des taux de majoration applicables interviennent sur la base du temps de travail effectif.

Le suivi des heures complémentaires est effectué selon les modalités précisées à l'article 29 de la convention collective nationale.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 selon le barème suivant :

- 10 % dès la première heure complémentaire et dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

La faculté de recourir ou pas aux heures complémentaires ou d'y recourir en partie seulement dans les limites indiquées ci-après est librement négociée par les parties au contrat au moment de l'embauche ou lors de la signature d'un avenant au contrat.

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée de travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.

Cette proportion de 33 % s'apprécie par rapport à la durée contractuelle de travail sur la semaine ou le mois en fonction de la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel).

Lorsque le contrat de travail prévoit le recours aux heures complémentaires, le salarié pourra demander à l'employeur de suspendre ou limiter leur utilisation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge et moyennant un préavis de 15 jours à compter de la date de présentation du courrier. Celui-ci devra préciser la date d'effet, ou la période fixée

de date à date, pendant laquelle le salarié souhaite ne pas effectuer des heures complémentaires ou en réduire le volume.

Lorsque l'employeur envisage de recourir aux heures complémentaires, il en informe le salarié au moins 3 jours avant. À cette occasion, le salarié est informé des motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires.

Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un salarié ou un surcroît d'activité imprévu. Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié d'effectuer des heures complémentaires en dehors des plages de planification possible fixées au contrat.

Les heures complémentaires peuvent ou non être incluses dans le programme de travail mentionné à l'article 4.9, pour la semaine considérée. Toutefois, elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale de travail ou celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement. Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur, en méconnaissance des dispositions qui précèdent, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont effectuées régulièrement par le salarié, la durée contractuelle de travail peut s'en trouver modifiée dans les conditions légales applicables. Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, la loi, visant spécifiquement les heures complémentaires, dispose que : « lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué ».

Ce dispositif s'applique comme suit pour un contrat hebdomadaire : lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur 12 semaines consécutives est supérieure à 2 heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

De même, pour un contrat mensuel, ce dispositif s'applique comme suit : lorsque la moyenne mensuelle des heures complémentaires effectuées sur 3 mois consécutifs est supérieure à 8 heures (même si sur certains mois aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues ci-dessus.

Rémunération et mensualisation

Article 4.12

Le salaire de base des salariés à temps partiel est proportionnel à celui d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

Le salaire correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisé conformément aux modalités suivantes :

a) Pour les contrats à temps partiel hebdomadaire, le salaire de base mensualisé est obtenu par la formule :

Nombre d'heures contractuel $\times$ 4,33 (1) $\times$ taux horaire de base

b) Pour les contrats à temps partiel mensuel, le salaire de base est obtenu par la multiplication du nombre d'heures contractuel par le taux horaire de base.

Le salaire de base mensualisé ainsi obtenu est majoré des heures complémentaires éventuellement effectuées. Sur cette rémunération sont opérées les retenues pour absence éventuelle, du fait du salarié.

Pour le premier mois d'activité, si le salarié est entré en cours de mois, comme pour le dernier mois d'activité en cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la rémunération versée correspond au nombre d'heures réellement effectuées sur le mois considéré, multiplié par le taux horaire de base contractuel.

NOTA : (1) Le chiffre 4,33 correspond au nombre moyen de semaines dans le mois, soit 52 semaines divisées par 12 mois.

Calcul de la durée du travail

Article 4.13

Le calcul du temps de travail a pour objet de déterminer le nombre d'heures effectivement travaillées au regard de la durée de travail prévue au contrat.

a) Contrat à temps partiel hebdomadaire

Le calcul du temps de travail effectué s'apprécie au terme de chaque semaine.

La durée du travail étant contractuellement fixée à la semaine, le temps de travail effectué par le salarié ne peut dépasser la durée contractuelle sauf à recourir à des heures complémentaires dans les limites et suivant les modalités prévues à l'article 4.11.

A l'inverse, au cas où la planification du travail a pour conséquence que le temps de travail effectué par le salarié est inférieur à la durée contractuelle hebdomadaire, la rémunération due est celle correspondant à la durée contractuelle hebdomadaire.

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 20 % de la durée contractuelle hebdomadaire de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article 4.11. Le nombre d'heures complémentaires s'apprécie au terme de la semaine.

b) Contrat à temps partiel mensuel

Le calcul du temps de travail s'apprécie au dernier jour du mois civil.

La durée du travail étant contractuellement fixée au mois, le temps de travail effectué par le salarié ne peut dépasser la durée contractuelle mensuelle, sauf à recourir à des heures complémentaires dans les limites et suivant les modalités prévues à l'article 4.11.

À l'inverse, au cas où la planification du travail a pour conséquence que le temps de travail effectué par le salarié est inférieur à la durée contractuelle mensuelle, la rémunération due est celle correspondant à la durée contractuelle mensuelle.

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 20 % de la durée contractuelle mensuelle de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article 4.11. Le nombre d'heures complémentaires effectuées s'apprécie au terme du mois civil.

Absences

Article 4.14

Les absences du fait du salarié pour des motifs tels que maladie, congés sans solde, absences pour raisons personnelles, etc., font l'objet d'un décompte du nombre d'heures réel d'absence.

Le nombre d'heures réel d'absence correspond au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer, conformément au programme de travail visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, conformément à la répartition de la durée du travail figurant au contrat.

Le montant de la retenue sur salaire relative à ce type d'absence est obtenu par la multiplication du nombre d'heures d'absence par le salaire de base horaire contractuel.

Il est précisé que les heures d'absences ne doivent en aucun cas être planifiées à nouveau.

Ces dispositions ne font pas obstacle au maintien de tout ou partie du salaire en fonction de la nature de l'absence et en application des dispositions légales ou conventionnelles, notamment celles visées à l'article 19 de la convention collective.

Acquisition et prise des congés payés

Article 4.15

Comme le salarié à temps plein, le salarié à temps partiel acquiert des droits à congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois pendant la période de référence, sous réserve d'avoir travaillé pendant au moins 4 semaines consécutives durant cette période. La période de référence qui sert au calcul des droits à congés payés s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le décompte des jours de congés payés s'effectue en jours ouvrables. Ce décompte court du premier jour normalement travaillé jusqu'à la veille du jour de reprise incluse, conformément au programme de travail visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, à la répartition de la durée de travail figurant au contrat.

Il est précisé que l'acquisition des droits à congés, comme le décompte de ceux-ci, peuvent être réalisés en jours ouvrés sous réserve que les modalités en soient au moins aussi favorables que celles exprimées en jours ouvrables.

Lors de la prise de congés, le salarié a droit à une indemnité de congés payés qui est égale à 1/10 des rémunérations perçues au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

Article 5

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients génèrent deux périodes de forte affluence de 2 heures et parfois moins, principalement au moment des repas, où certains établissements sont même fermés entre les deux services, la coupure est un élément incontournable. Conscientes des difficultés que cela peut engendrer pour les salariés à temps partiel, les parties signataires ont souhaité encadrer les coupures. Elles sont convenues des dispositions suivantes :

- la journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérés ou non, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 5 heures, sauf demande expresse du salarié.
- Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 4.4, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure ;
- le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié ;
- les deux séquences de travail au cours de la journée ne pourront être d'une durée inférieure à 2 heures consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- l'amplitude maximale journalière est fixée à 12 heures ;
- pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 80 % du minimum garanti (MG) sans pouvoir être inférieure à 3,50 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul. (1)

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime de coupure) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Coupures

Article 5

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients génèrent deux périodes de forte affluence de 2 heures et parfois moins, principalement au moment des repas, où certains établissements sont même fermés entre les deux services, la coupure est un élément incontournable. Conscientes des difficultés que cela peut engendrer pour les salariés à temps partiel, les parties signataires ont souhaité encadrer les coupures. Elles sont convenues des dispositions suivantes :

- la journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérés ou non, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 5 heures, sauf demande expresse du salarié.
- Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 4.4, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure ;
- le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié ;
- les deux séquences de travail au cours de la journée ne pourront être d'une durée inférieure à 2 heures consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- l'amplitude maximale journalière est fixée à 12 heures ;
- pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 80 % du minimum garanti (MG) sans pouvoir être inférieure à 3,50 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul. (1)

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime de coupure) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Dispositions conventionnelles

Article 6

a) Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective nationale, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction.

b) L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :
- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

c) Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail, n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements dans les conditions prévues à l'article 40 de la présente convention collective.

Garanties individuelles

Article 7

a) Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir de mêmes caractéristiques.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord exprès.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié dans le délai de 1 an suivant la date d'effet de la transformation d'un temps plein en temps partiel, l'indemnité de licenciement, ou l'indemnité de départ à la retraite, est calculée, pour l'année qui suit la signature de l'avenant, sur la base de la rémunération à temps plein. Passé ce délai de 1 an, elles sont calculées au prorata des périodes de temps complet de temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

b) Les salariés effectuant un travail à temps partiel, quelle que soit la durée de travail prévue à leur contrat, bénéficient de la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports parisiens (type carte orange) dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

c) L'employeur s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur. À cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ce second emploi, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, du second employeur afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

À cet égard, l'employeur veille au respect du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail. Il en informe le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de certifier à l'employeur que les conditions de travail résultant de ce cumul d'emplois répondent pleinement à ces dispositions lors de la conclusion comme de l'exécution du contrat de travail.

Garanties collectives

Article 8

a) Le chef d'entreprise communique, au moins une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux des entreprises, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

b) Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sont informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel.

c) L'employeur assure, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidats à ces emplois.

d) Les entreprises sont incitées à expérimenter et, s'il y a lieu, à promouvoir après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des organisations et des modes de planification du travail spécifiques permettant aux salariés de mieux choisir la répartition de leur durée de travail et leurs horaires dans le respect des impératifs de service. Dans ce but, les entreprises mettront en oeuvre les moyens de formation appropriés.

Temps partiel annualisé

Article 9

Dans certaines circonstances, notamment liées à l'organisation du travail, le temps partiel annualisé peut présenter un intérêt pour le salarié comme pour l'entreprise. Les conditions de la mise en oeuvre de cette forme de temps partiel pourront être précisées ultérieurement par les partenaires sociaux. En toute hypothèse, est dès à présent affirmé le principe que seuls les salariés volontaires pourront être employés sur la base d'un contrat de travail à temps partiel annualisé.

Temps partiel modulé

Article 33.4 (1)

A. Généralités

Les entreprises ou établissements peuvent mettre en oeuvre un dispositif de temps partiel modulé applicable aux salariés à temps partiel sur une période définie par l'entreprise et qui ne peut être supérieure à 12 mois.

Ce dispositif vise à concilier tout à la fois les impératifs de service aux clients et l'aspiration des salariés à mieux choisir leurs horaires dans le cadre d'une concertation organisée entre les salariés eux-mêmes. Il se traduit par une autoprogrammation des salariés dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement.

Un règlement est préalablement établi. Il précise les règles de fonctionnement devant être respectées par les salariés comme par la direction de l'établissement.

Le dispositif et son règlement sont, s'il y a lieu, soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Il est souligné qu'un tel dispositif doit reposer sur un réel consensus au sein de l'établissement. Par ailleurs, les entreprises sont incitées à organiser une formation préalable du personnel de nature à en assurer le bon fonctionnement.

Dans l'hypothèse où le fonctionnement du dispositif se révélerait insatisfaisant, il y serait mis fin.

B. Durée hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail se définit comme suit :

- contrats hebdomadaires : la durée de travail prévue au contrat ;
- contrats mensuels : la durée hebdomadaire obtenue par la formule suivante : $\text{Durée mensuelle du contrat} / 4,33$.

C. Reports d'heures

Des reports d'heures d'une semaine à une autre sont possibles dans les conditions ci-après.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B du présent article constituent un crédit d'heures pour le salarié.

Les heures non effectuées chaque semaine en deçà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B du présent article constituent un débit d'heures pour le salarié.

Débets et crédits d'heures se compensent dans les limites précisées ci-après.

Au terme d'une semaine, le débit ou le crédit d'heures ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire de travail, dans la limite de 6 heures.

Il est précisé que pour l'appréciation de ce seuil doivent être déduits de la durée hebdomadaire de travail visée au paragraphe B ci-dessus :

- les jours de congé ;
- les jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés;
- les jours d'absence notamment pour maladie, compensation au titre du crédit d'heures du dispositif de modulation, recrutement ou départ en cours de semaine ;
- les jours de repos

Le cumul compensé des crédits et débits d'heures d'un salarié sur la période de modulation ne peut excéder la durée hebdomadaire moyenne de travail définie au paragraphe B du présent article.

Il est fait mention de ce cumul sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

D. Autoprogrammation

Le dispositif repose sur une autoprogrammation des salariés leur permettant de choisir leurs horaires dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement. Celui-ci fait apparaître les besoins en postes et les créneaux horaires correspondants pour une semaine donnée de travail. Il est affiché au moins 15 jours calendaires avant le début de ladite semaine de travail.

Le programme de travail est alors composé par les salariés eux-mêmes compte tenu de leurs desiderata, de la législation du travail, des dispositions du présent article, du règlement ainsi que du plan de charge. Les salariés à temps partiel peuvent ainsi choisir de déroger aux plages de planification possibles fixées à leur contrat. Le programme de travail définitif est arrêté 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

L'enregistrement par le salarié de ses créneaux horaires sur le programme de travail est effectué pendant le temps de travail.

F. Rémunération

La rémunération répond au principe de mensualisation et ne tient pas compte des reports d'heures. Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, est opérée sur le solde de tout compte une régularisation de sa rémunération sur la base du temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps effectif de travail.

(1) L'article 33.4 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui doit préciser :

- les catégories de salariés concernés ;*
- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;*
- la durée de travail pendant les jours travaillés ;*
- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié*

(arrêté du 12 février 2002, art. 1er).

Travail de nuit

Article 36

Définition du travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit. Toutefois, l'employeur conserve la faculté de se référer à la plage définie par le code du travail, soit 21 heures -6 heures, en application d'un accord conclu avec les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement. À défaut d'organisation syndicale ou à défaut d'aboutir à un accord, l'employeur peut retenir la période 21 heures-6 heures après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et en toute hypothèse après information du personnel concerné et de l'inspecteur du travail.

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de nuit
- soit accomplit, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, au moins 360 heures de travail effectif dans la plage de nuit

Pour l'appréciation des seuils énoncés ci-dessus, il est tenu compte des heures de travail effectif réalisées par le salarié dans le cadre des plages de planification définies à son contrat de travail.

Durée du travail et pauses

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 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.

Contreparties

Repos compensateur

Toute heure de travail de nuit effectuée dans la plage de nuit, ouvre droit au profit du travailleur de nuit à un repos compensateur de 2 % par heure pris.

Majoration des heures de nuit

Toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 10 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 30 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour sa santé et sa sécurité, du travail de nuit, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale renforcée s'exerce dans les conditions suivantes :

a) Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de

la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les 6 mois après examen du travailleur par le médecin du travail ;

b) Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;

c) En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

d) Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires ; ces examens sont à la charge de l'employeur.

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, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant 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 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.

Heures supplémentaires

Article 31

Définition

Ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée dans le cadre du mode de répartition de la durée du travail retenu par l'entreprise, soit :

- répartition hebdomadaire : les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires ;
- répartition annualisée de la durée du travail prévoyant l'attribution de jours de repos : les heures supplémentaires sont celles dépassant la durée de travail appréciée chaque semaine correspondant à une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine. Ainsi :
 - cas d'une durée hebdomadaire de travail de 37 heures avec allocation de 11 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d'heures supplémentaires celles accomplies au-delà de 37 heures ;
 - cas d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures avec allocation de 22 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d'heures supplémentaires celles accomplies au-delà de 39 heures ;

- répartition modulée du temps de travail : ont la nature d'heures supplémentaires celles dépassant la limite haute de modulation et la durée moyenne de 35 heures sur l'année.
- dispositif d'horaires individualisés : ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées en plus de celles figurant au programme de travail tel qu'arrêté 3 jours au plus avant la semaine civile de travail considérée.

Les heures supplémentaires se décomptent dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire :

- soit la semaine commençant le dimanche à 0 heure et s'achevant le samedi à 24 heures (définition de la Cour de cassation) ;
- soit la semaine commençant le lundi à 0 heure et s'achevant le dimanche à 24 heures (définition de l'administration),

L'entreprise devant s'en tenir à la référence choisie.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit pour toutes les entreprises de la branche de la restauration rapide, peu important leur taille au niveau du contingent annuel légal d'heures supplémentaires.

Le montant du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé sur le niveau du contingent légal d'heures supplémentaires, soit à 220 heures par an à date du présent accord.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de ce contingent sous réserve que le principe d'y recourir ait fait l'objet d'une information du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ces contingents après avis du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Imputation sur le contingent et majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont régies par les dispositions suivantes :

- qu'à compter du 1er novembre 1999, les heures supplémentaires s'imputent sur les contingents;
- les majorations éventuelles dues entre la 36e heure et la 39e heure conformément aux dispositions légales ne sont applicables qu'à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ; qu'à compter du 1er janvier 2002 pour les autres entreprises ;
- les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de la 39e heure sont applicables
- le repos compensateur est attribué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Repos compensateur de remplacement

L'entreprise peut au choix :

- payer les heures supplémentaires et les bonifications ou majorations y afférentes ;
- remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des bonifications ou majorations y afférentes par un repos de remplacement d'une durée équivalente.

Les dispositions de l'alinéa précédent n'exonèrent pas l'entreprise d'accorder, s'il y a lieu, le repos compensateur prévu par le code du travail.

Prise repos compensateur

Article 32

Le repos pourra être pris par 1/2 journée réputée correspondre à 4 heures de repos compensateur, à la convenance du salarié et en accord avec l'employeur.

Dès que le nombre d'heures de repos acquis au titre du repos compensateur atteint 8 heures, l'employeur s'engage à l'indiquer sur le bulletin de paie ou sur une fiche annexée au bulletin de salaire concerné, en précisant l'ouverture du droit au repos et en rappelant le délai de prise dudit repos.

Le salarié doit prendre ces jours de repos compensateur dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat est indemnisé. La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins 7 jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date mais la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder 1 mois. Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise.

Ce repos assimilé à une période de travail effective n'entraîne aucune diminution de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Forfait annuel en jours

Avenant n° 44 du 25 mai 2012 - Article 4

Avenant n° 66 du 28 avril 2023 - Article 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il s'agit notamment :

- des cadres exerçant une mission de supervision d'activités dans une zone géographique ;
- des cadres fonctionnels ou opérationnels de services centraux ;
- des cadres assurant la direction d'un établissement de restauration.

Ils relèvent nécessairement a minima de la catégorie cadres, niveau IV, échelon D, de la grille de classifications de la convention collective nationale de la restauration rapide. En toute hypothèse, leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, ne peut être inférieure à 120 % du minimum conventionnel défini pour le niveau IV, échelon D.

La mise en place du forfait ne peut être réalisée qu'avec l'accord écrit du salarié et donne lieu à l'établissement d'une convention individuelle de forfait dans laquelle seront notamment précisés :

- le nombre de jours à travailler par année dans le cadre du forfait jours ;
- l'engagement du cadre autonome d'organiser son temps de travail dans le respect des règles en vigueur s'agissant particulièrement de la durée du travail et du repos quotidien et hebdomadaire ;
- l'engagement du cadre autonome d'établir un planning prévisionnel de son emploi du temps et de tenir le décompte de son temps de travail ;
- le montant de la rémunération annuelle brute forfaitaire allouée au cadre autonome ;
- la tenue d'un entretien annuel de suivi.

Une fois déduits les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait, le nombre de jours travaillés ne peut excéder pour 1 année civile complète de travail 218 jours. La journée de solidarité est incluse dans ce forfait.

Ce nombre de jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés payés. Pour les salariés ne bénéficiant pas de la totalité de leur droit, le nombre de jours travaillés est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Conformément à l'article L. 3121-45 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Dans ce cas, un accord spécifique de dépassement du forfait, conclu exclusivement pour l'année en cours, doit être établi par écrit entre l'employeur et le salarié. Il doit prévoir le nombre de jours supplémentaires travaillés et déterminer le montant de la rémunération supplémentaire correspondante qui sera versée au salarié.

A défaut, cette rémunération bénéficie d'une majoration de 10 %.

Afin de préserver la santé et le droit au repos des cadres autonomes régis par un forfait jours et d'organiser raisonnablement leur charge de travail, le nombre de jours de repos auxquels chaque intéressé peut renoncer ne peut le conduire à travailler effectivement au-delà de 235 jours sur une année.

Si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoit la mise en place et les conditions d'alimentation d'un compte épargne-temps, le cadre autonome régi par un forfait jours peut notamment affecter des jours de repos liés au forfait jours, conformément aux dispositions de cet accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Le temps de travail des cadres au forfait peut être réparti sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos liés au forfait.

Le cadre autonome est responsable de la répartition de son temps de travail et se doit d'organiser son activité en tenant compte des besoins de l'entreprise et en se conformant aux présentes dispositions.

Le cadre au forfait jours dispose au minimum d'un repos quotidien consécutif de 11 heures porté à 12 heures consécutives s'il quitte son poste de travail après minuit à Paris et en région parisienne et après 22 heures en province.

Il bénéficie également d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs ou non, avec un minimum de 35 heures consécutives.

L'amplitude quotidienne de travail ne peut pas être supérieure à 13 heures. Néanmoins, pour répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise liées à un surcroît d'activité, le cadre autonome peut organiser de manière exceptionnelle son travail avec une amplitude supérieure. L'amplitude moyenne de la journée de travail ne peut excéder 13 heures sur la semaine considérée.

La durée de travail du cadre au forfait jours ne peut dépasser 12 heures par jour et 48 heures par semaine.

Le cadre autonome établit pour chaque mois un document précisant à titre prévisionnel les jours de travail à réaliser et les jours de repos en les qualifiant de repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés chômés ou jours de repos liés au forfait.

Cette organisation prévisionnelle est soumise pour avis au responsable hiérarchique qui fait part au cadre autonome de ses éventuelles observations.

Cette organisation prévisionnelle est susceptible d'évoluer au regard des nécessités inhérentes à l'exploitation de l'activité de l'entreprise.

Outre la répartition de la charge de travail, l'organisation prévisionnelle doit permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle.

Afin de permettre un suivi régulier de l'organisation de son temps de travail, le cadre autonome doit communiquer à la fin de chaque mois à sa hiérarchie le planning de travail qu'il a suivi au titre du mois considéré en distinguant les jours de repos hebdomadaire, les congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait.

Afin que le cadre autonome puisse répartir dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est organisé avec sa hiérarchie un point semestriel.

La hiérarchie veillera, lors de ce suivi, aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées maximales de travail, des amplitudes journalières et hebdomadaires et des durées minimales de repos.

Un document annuel de contrôle faisant apparaître le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de repos est établi.

Un entretien annuel est organisé entre le cadre autonome et son supérieur hiérarchique. L'entretien aborde :

- la charge de travail du salarié ;
- le respect des durées maximales de travail et d'amplitude ;
- le respect des durées minimales de repos (y compris les congés payés) ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié. »

Maladie, maternité, accident du travail

Maladie

Article 19

Garantie d'emploi

1. Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident dans la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours (le cachet de la poste faisant foi) ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

2. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessous :

- de 6 mois à 1 an de présence : 2 mois ;
- entre 1 et 5 ans de présence : 3 mois ;
- plus de 5 ans de présence : 8 mois.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

3. Si, à l'expiration de la période d'absence pour maladie, le médecin du travail constate une incapacité à réintégrer l'emploi précédemment tenu, l'employeur doit proposer à l'intéressé un emploi de même niveau, dans la limite des postes disponibles.

4. Après 3 mois d'absence, le salarié devra notifier à la direction, dans les 15 jours précédant l'expiration de son indisponibilité, son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise.

5. Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

6. La garantie d'emploi joue tant que le total des arrêts intervenus au cours des 12 mois qui suivent le premier arrêt n'égale pas la durée totale de la garantie.

7. Si le salarié n'a pas repris son travail passé les délais prévus au paragraphe 2 du présent article, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat de travail. Dans cette hypothèse, il doit suivre la procédure légale de licenciement. L'indemnité de préavis ne sera pas due ; toutefois l'intéressé recevra l'indemnité de licenciement.

Indemnisation de la maladie

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures son incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant 30 jours ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils recevront 70 % de leur rémunération.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 11e jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement.

Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Accident du travail et maladie professionnelle

Article 20

Le salarié victime d'un accident du travail ou du trajet reconnu comme accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, alors qu'il était au service de l'employeur au moment de l'événement, bénéficie des garanties d'emploi telles que prévues par la législation en vigueur. Il bénéficie en outre de l'indemnisation légale ce, à compter de :

- 6 mois de présence continue dans l'entreprise pour un accident de travail ;
- 1 an pour un accident de trajet reconnu comme accident du travail, ou une maladie professionnelle.

Exercice de la parentalité

Avenant n° 52 du 18 octobre 2017

Article 7

Grossesse et maternité

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des femmes 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, s'applique :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;
- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. Ces dispositions visent non seulement le congé de maternité, mais également le congé d'adoption ;
- pendant la période de congés payés prise immédiatement après le congé de maternité ;
- pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

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 5e 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.

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 salariés qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur conjointe, pacsée ou concubine, 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.

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité 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.

L'employeur s'engage par ailleurs à informer chaque salariée de ces dispositions dès lors qu'il est lui-même informé de la situation de grossesse.

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit le statut de la femme enceinte.

Congé de maternité ou d'adoption

À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La salariée bénéficie d'une majoration de sa rémunération correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, pendant la durée de son congé, par les salariés de la même catégorie professionnelle sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

La salariée qui reprend son activité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle dans un délai de 1 mois à compter de sa reprise d'activité. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation.

À son retour, la salariée a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise. Elle pourra également demander à bénéficier temporairement d'un aménagement de ses horaires de travail pour lui permettre de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie familiale. Dans la mesure du possible, et si l'activité et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement à la salariée qui exprimerait la demande de bénéficier d'un tel aménagement. Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée de 3 mois. En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

Cette réponse devra traduire la réalité de la situation opérationnelle du moment et ne pourra, en aucun cas, relever d'une réponse standardisée.

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.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Avenant n° 52 du 18 octobre 2017

Article 7

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. Sont donc visés les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

Le salarié en congé de paternité ou d'accueil de l'enfant bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement, dans les circonstances suivantes :

- lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère ;
- lorsque c'est lui, et non la mère, qui prend le congé d'adoption ;
- pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant.

À l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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.

Classification des emplois

Avenant n° 50 du 22 mars 2017 relatif à la classification des postes

Dispositions générales

a) Dans les entreprises de restauration rapide, l'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la polyvalence et la polyaptitude de ses salariés.

b) Les entreprises s'engagent à afficher l'équivalence dans la grille de classification, définie ci-après, de leurs propres appellations, ainsi que les missions essentielles attachées à ces appellations et les statuts correspondants. Mais, compte tenu de cette nécessaire polyvalence et polyaptitude, ces missions ne constituent pas une liste exhaustive et rigide des tâches de chacun. Chaque employé participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, notre activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

c) Notre profession mettant en œuvre des denrées hautement périssables, l'hygiène et la propreté des matériels, des locaux et des personnes constituent des préoccupations permanentes. Tous les postes et locaux de travail doivent donc être nettoyés et entretenus par chacun.

Cette obligation permanente et systématique ne sera pas rappelée dans chacune des définitions des critères de la grille de classification.

Il en est de même pour les exigences de sécurité.

d) Tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau de qualification, exécuteront les tâches qui leur ont été confiées avec la conscience professionnelle nécessaire.

e) La classification est déterminée indépendamment de la personnalité et des qualifications personnelles des titulaires des postes.

f) Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent de le positionner dans la grille de classification.

g) Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

h) Les dispositions du présent article concernent tout salarié de l'entreprise qui serait amené à effectuer un remplacement sur un poste de qualification supérieure pour la totalité des attributions et responsabilités de ce poste.

Si la rémunération du salarié est inférieure au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement, le salarié perçoit une prime de remplacement, dès le premier jour de celui-ci et pendant toute sa durée. Dans ce cas, le montant de la

prime doit porter la rémunération du salarié à un montant au moins égal au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement.

Le versement de la prime de remplacement cesse au retour du salarié remplacé. Le salarié remplaçant est alors réintégré dans son ancien poste aux conditions antérieures au remplacement sans que cela ne puisse constituer une rétrogradation.

Le salarié ayant effectué un remplacement supérieur à 4 mois consécutifs bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste s'il devient définitivement vacant.

L'accession dans ces conditions à un poste de niveau supérieur dans la grille de classification s'effectue conformément aux dispositions de l'article 27. La période de remplacement s'impute alors sur la période probatoire prévue dans cet article.

i) Toute entreprise peut engager un salarié, à tout niveau et tout échelon quel qu'il soit, si sa qualification est conforme aux critères prévus à ce niveau et à cet échelon pour le poste donné.

Grille de classification

Le dispositif de classification se structure autour de cinq critères classants qui sont :

- le type d'activité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la compétence ;
- la relation client.

Les emplois sont classés en cinq niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons :

Niveau I :

- échelon A ;
- échelon B.

Niveau II :

- échelon A ;
- échelon B.

Niveau III :

- échelon A ;
- échelon B ;
- échelon C.

Niveau IV :

- échelon A ;
- échelon B ;

- échelon C ;
- échelon D.

Niveau V :

- échelon A ;
- échelon B ;
- échelon C.

Dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié du niveau I échelon A accèdera au niveau I échelon B après 10 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne.

Pour la détermination de cette période de 10 mois de travail effectif, il est également tenu compte de l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une ou plusieurs périodes de travail effectif accomplies dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Il appartient au salarié qui a acquis une expérience professionnelle dans une ou plusieurs entreprises de la même enseigne de présenter à son employeur, lors de son embauche, le ou les certificats de travail précisant la période d'emploi dans la ou les entreprises concernées.

Le critère « Relation client » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois.

Employé

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
Employé	I	A	Tâches simples, répétitives et variées, emploi d'instruments professionnels.	Champ d'autonomie soumis à un contrôle permanent.	Respect des instructions orales ou écrites fixant les modes opératoires.	Aucune qualification requise.	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client.
Exemples de missions : contribue au respect des normes d'hygiène, assure la prise de commande, l'encaissement des ventes, le comptage et la vérification de sa caisse, la fabrication et/ou la cuisson des produits, l'entretien des locaux, l'approvisionnement des rayons, la réception et le stockage de la marchandise.							
Employé	I	B	De même que ci-dessus, et peut mettre en	Champ d'autonomie soumis à un contrôle	Conformité dans l'application et la transmission	Postes exigeant une expérience de 10	Accueille, informe et oriente le client Contribue

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
			œuvre des actions correctives ponctuelles dans la limite de ses compétences.	direct régulier.	n des modes opératoires fixés, pour l'exécution des tâches simples et variées dans le respect et la maîtrise des normes et règles opérationnelles propres à chaque enseigne.	mois dans un poste de niveau I/A. Lors de l'entretien professionnel prévu par la loi du 5 mars 2014, le salarié pourra demander à passer le certificat d'aptitude.	à la satisfaction du client.

Exemples de missions : mêmes que ci-dessus + expérience dans le poste.

Employé	II	A	Comme ci-dessus mais les tâches sont plus variées et complexe.	Dans la limite du poste auquel il est affecté, doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Dans la limite du poste auquel il est affecté responsabilité limitée aux initiatives décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.	Compétences du niveau précédent et emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au CAP. Compétences dont la maîtrise lui permet de transmettre son savoir-faire. Ce niveau de connaissance peut être acquis, soit par la	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client.
----------------	-----------	----------	--	---	--	--	---

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
						formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.	

Exemples de missions : contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, la préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement.

Employé	II	B	Idem que ci-dessus comportant la combinaison de certaines opérations plus complexes.	Doit nécessairement décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles.	Dans la limite du poste auquel il est affecté responsabilité de prendre les initiatives attendues en lien avec les moyens mis à sa disposition.	Compétences du niveau II/A ayant acquis une expérience professionnelle confirmée.	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client. Peut répondre en cas de réclamation.
----------------	-----------	----------	--	--	---	---	--

Exemples de missions : contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement.

Employé	III	A	Activité variée, complexe et qualifiée	Doit appliquer les règles, les méthodes,	Comme au niveau précédent. Veille à l'efficacité	Emplois exigeant en principe un niveau	Accueille et est attentif aux attentes
----------------	------------	----------	--	--	--	--	--

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
			comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.	mais n'est pas soumis en permanence au contrôle d'un responsable plus qualifié. Doit agir avec autonomie dans des circonstances définies. Son autonomie peut s'appliquer à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.	des décisions qu'il prend, est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs pendant sa séquence de travail.	de formation équivalent au bac. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée. Le cas échéant, animation d'équipe.	du client. Assure la satisfaction du client. Sait gérer les retours clients mineurs et fait appel à sa hiérarchie en fonction de la situation.

Exemples de missions : assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, communique les besoins en personnel en cas de nécessité, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, peut être amené à contrôler les feuilles de caisse.

Employé	III	B	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches.	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de	Responsabilité de l'efficacité des décisions qu'il prend dans le cadre des procédures établies.	Même niveau de compétence que ci-dessus et une expérience confirmée dans un poste de niveau III/A. À l'occasion	Responsable de l'accueil de la clientèle. Assure la satisfaction du client. Peut être amené à gérer les situations imprévues et
----------------	------------	----------	---	--	---	---	---

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
				tâches, notamment lorsque le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail.		de l'entretien professionnel, prévu par la loi de 2014, l'employeur pourra proposer au salarié, dont le potentiel le justifie, de s'inscrire dans une démarche d'obtention du CQP de responsabilité opérationnel. Le salarié qui souhaitera s'inscrire dans cette démarche, pourra s'y engager après échanges avec son employeur et accord de celui-ci.	déliées. Peut prendre d'éventuelles décisions commerciales nécessaires.

Exemples de missions : assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, identifie les besoins en personnel et adapte la répartition des équipes si besoin, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, contrôle les feuilles de caisse, responsable de la fabrication des produits selon les standards de l'enseigne, responsable de l'entretien du point de vente dans le respect des règles d'hygiène.

Agent de maîtrise

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
Agent de maîtrise	III	C	De même que ci-dessus mais l'activité est plus complexe et plus qualifiée, et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches.	Comme ci-dessus mais le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail.	Comme ci-dessus mais, en outre, a la responsabilité des initiatives qu'il prend. Il a le statut d'agent de maîtrise.	Même niveau de compétence que ci-dessus avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité et/ou titulaire du CQP de responsabilité opérationnelle.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.

Exemples de missions : saisie des inventaires et commandes, assure le respect des plannings de travail tels qu'établis par la direction et procède à des ajustements si nécessaire, fait respecter l'hygiène, la sécurité alimentaire, la sécurité des biens et des personnes sur le point de vente, applique la politique commerciale de l'entreprise afin de réaliser les objectifs de chiffre d'affaires dans le respect de la stratégie mise en place, assure l'animation des équipes, le bon fonctionnement de l'unité pendant son service.

Agent de maîtrise	IV	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe, en	À partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, il dispose de pouvoirs de choix et de décision	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience confirmée dans une filière connexe au poste considéré.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de
--------------------------	-----------	----------	--	--	--	---	--

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
			particulier la réalisation des objectifs, leur suivi, le contrôle et la gestion des écarts.	relatifs à l'organisation et la coordination de toutes les activités qu'il réalise lui-même ou fait réaliser par d'autres pendant sa séquence de travail.	qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut-être responsable du fonctionnement et des résultats d'une unité pendant sa séquence de travail.	2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré.	réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.
Exemples de missions : responsable de la gestion des stocks et commandes, réalise les inventaires, apporte, si besoin, les actions correctives nécessaires pour le bon fonctionnement du site, adapte l'équipe en fonction du flux client, supervise les activités liées aux caisses, assiste le responsable du point de vente dans l'exécution de certaines opérations.							
Agent de maîtrise	IV	B	Comme ci-dessus, mais est formé à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte fréquemment pendant sa séquence de travail.	Comme ci-dessus.	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée et contrôlée dans poste de niveau IV/A.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
							iale nécessaire.
Exemples de missions : idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise	IV	C	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement pendant sa séquence de travail.	Comme ci-dessus et participe à l'élaboration des objectifs pendant sa séquence de travail.	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée dans un poste de niveau IV/B.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.
Exemples de missions : idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise ou cadre	IV	D	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte suivant	Agent de maîtrise : comme ci-dessus mais en outre responsable du fonctionnement et des	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/C, et expérience dans ce poste.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
				une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.	résultats de l'unité. Cadre : comme ci-dessus si le chiffre d'affaires annuel de son établissement est d'au moins 1,524 million d'euros.		client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.
Exemples de missions : idem que ci-dessus, gère des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale, développe le chiffre d'affaires et la rentabilité financière du centre de profit dans le respect de la stratégie de l'entreprise et du cadre budgétaire.							

Cadre

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
Cadre	V	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe. Propose ses objectifs qui sont arrêtés par l'échelon supérieur, assure leur suivi comme leur réalisation contrôle et gère les écarts. Peut exercer une activité de représentation.	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement d'une unité, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut, en outre, être titulaire d'une délégation étendue à plusieurs domaines.	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérimentée contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérimentée confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. soit par une expérimentée dans un poste de niveau IV.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de son périmètre d'intervention.
Cadre	V	B	Activité élargie à des missions fonctionnelles étendues	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de	Responsabilité d'une équipe composée de plusieurs cadres ainsi que de la	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérimentée	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
			qui excèdent le périmètre de la gestion d'un restaurant .	résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique, l'accent étant mis sur l'appréciation de la valeur ajoutée et les résultats obtenus. Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.	définition des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs assignés. Peut, comme au niveau précédent, être titulaire d'une délégation de pouvoirs étendue à plusieurs domaines.	e contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. Soit par une expérience dans un poste de niveau IV/D ou V/A.	de son périmètre d'intervention.
Cadre	V	C	Comme ci-dessus et apporte sa contribution à l'élaboration de la stratégie globale de	Comme ci-dessus. Bénéficie au plan de la durée du travail du statut de cadre supérieur	Comme ci-dessus mais dispose de pouvoirs très étendus pour gérer ou	Comme ci-dessus.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client (*)
			l'entreprise.	au sens de la présente convention collective.	administrer la ou les unités confiées. Est responsable de l'application et du respect de l'ensemble des obligations réglementaires attachées à l'exploitation.		d'intervention.

(*) Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes

Salaires, primes et indemnités

Fourniture des vêtements de travail et indemnité de blanchissage

Avenant n° 63 du 30 septembre 2022

Article 3

Si un modèle particulier est imposé, l'employeur assure la fourniture de vêtements de travail en nombre suffisant, le blanchissage étant soit à la charge de l'employeur, soit à la charge du salarié.

Dans ce dernier cas, le salarié recevra, en remboursement de ses frais, une indemnité de blanchissage égale à 3,82 % du minimum garanti en vigueur dans la restauration, soit à la date du présent accord 0,15 € par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures. Les autres alinéas demeurent inchangés.

Prime annuelle conventionnelle

Article 44.1.

Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er de la convention collective nationale de la restauration rapide, qui répondent aux conditions définies ci-après, bénéficient d'une prime annuelle conventionnelle.

Cette prime annuelle conventionnelle n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle

Sont bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle tous les salariés, quels que soient leur contrat et leur statut sous réserve de satisfaire à la double condition de justifier de 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et d'être inscrit à l'effectif.

Cette double condition s'apprécie au jour du versement de ladite prime.

Montant de la prime annuelle conventionnelle

Avenant n° 68 du 30-4-2024 étendu par arrêté du 23-7-2024, JO 9-8-2024, applicable à compter du 1-5-2024

Le montant de la prime annuelle conventionnelle, lié à l'ancienneté continue dans l'entreprise du salarié, est fixé pour un salarié à temps plein comme suit :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	215 €
De 3 ans à moins de 5 ans	285 €
De 5 ans à moins de 10 ans	365 €
De 10 ans à moins de 15 ans	475 €
À partir de 15 ans d'ancienneté	525 €

Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Donneront également lieu à proratisation du montant de la prime annuelle conventionnelle les absences du salarié au cours des 12 mois précédant son versement, dans les cas suivants :

- absences injustifiées de plus de 3 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 4e jour ;
- absence pour maladie d'une durée de plus de 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11e jour ;
- congé sans solde d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11e jour ;
- congé non rémunéré, à l'exclusion de l'autorisation d'absence dont bénéficient les étudiants ;
- absence en raison d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique.
- Toutefois, ne feront l'objet d'aucune proratisation les absences limitativement énumérées ci-dessous :
- congés légaux et conventionnels ;
- congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- arrêts de travail dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, dès lors que leur caractère professionnel a été reconnu par la Carsat. Si un recours amiable ou contentieux intervenait dans l'un des dossiers, les dispositions du présent article ne s'appliqueraient qu'à réception de la décision finale du recours ;

- absence en raison d'un congé individuel de formation.

Modalités de versement

Le versement de la prime annuelle conventionnelle sera effectué en une seule fois, au plus tard dans le mois de la clôture de l'exercice de l'année N – 1.

La prime annuelle conventionnelle se rajoute aux autres éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise à l'exception des primes ou gratifications ayant la nature de 13e mois (il s'agit soit d'une prime de fin d'année versée en une ou plusieurs fois, soit d'un complément de salaire de base versé mensuellement, de manière à permettre aux salariés d'être payés, en fin de compte, sur 13 mois au lieu de 12) ou de prime d'ancienneté (attribuée en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise, cette prime a pour objet de récompenser la fidélité du salarié et d'encourager la stabilité du personnel).

Si la prime ou gratification versée dans ces entreprises est d'un montant globalement inférieur au montant de la prime annuelle conventionnelle définie ci-dessus, l'entreprise devra compléter le versement à due concurrence.

La prime annuelle conventionnelle rentre en compte dans la rémunération annuelle des salariés de niveau V.

Repas du personnel

Article 42

Modalités des repas

En ce qui concerne les modalités de repas, l'employeur aura la possibilité de choisir entre différentes options :

- attribuer des titres-restaurant ;
- attribuer des primes de panier ;
- proposer à son personnel de se nourrir sur place dans des conditions préférentielles ;
- proposer toute autre formule ;
- ou mixer plusieurs d'entre elles.

En cas de modification du système pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, le choix du nouveau système s'effectuera après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

Moment du repas

Les repas seront pris par roulement en dehors des heures de pointe selon les modalités définies par chaque établissement. Ces heures de pointe seront définies par chaque établissement et correspondant aux heures de fréquentation importante

de la clientèle au moment des heures habituelles de repas (déjeuner et dîner). En toute hypothèse, ces heures de pointe n'excéderont pas 2 heures consécutives.

Conditions d'attribution

1. La possibilité de se voir attribuer un titre-restaurant ou une prime de panier ou d'être nourri sur place ou toute autre formule, est acquise pour tout salarié dès que sa tranche horaire de travail effectif couvre au moins 1 heure de pointe définie au paragraphe c du présent article.
2. Tout salarié dont la tranche horaire de travail effectif ne couvre pas la tranche horaire de pointe définie au paragraphe c du présent article bénéficie du droit précédemment défini dès lors que sa durée de travail effectif au cours d'une même journée est supérieure ou égale à 5 heures consécutives ou non.
3. Ce droit sera acquis selon les modalités définies au sein de chaque entreprise, conformément au paragraphe a du présent article.

Menu spécifique réservé au personnel

L'entreprise qui attribue des titres-restaurant utilisables dans l'établissement et/ou celle qui propose à son personnel de se nourrir sur place, doit mettre en place un menu spécifique réservé au personnel, acquis dans les conditions d'attribution définies au paragraphe d ci-dessus. Ce menu devra comporter quatre produits à raison d'un produit parmi les quatre grandes familles suivantes :

- entrée, plat principal, dessert, boisson.

Ces quatre familles étant composées de produits habituellement vendus à la clientèle devront comporter au minimum un choix de deux entrées, quatre plats principaux, deux desserts, quatre boissons et rassembler au moins, par famille, un minimum de 2/3 des produits de base vendus habituellement à la clientèle.

Ce menu sera proposé pour un prix forfaitaire et maximum de 2.28 €, quel que soit le prix proposé habituellement à la clientèle.

Indemnisation des repas

Compte tenu des spécificités de la profession et des conditions particulières de prises de repas, les salariés reçoivent à ce titre une indemnité, dont les modalités de versement dépendent de l'option choisie par l'entreprise et dans le respect des conditions d'attribution.

Pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure à 5 heures par jour, l'entreprise prend en charge 1.14 € de la valeur nominale du titre-restaurant ou verse une indemnité de 1.14 €, sur justificatif, par repas consommé.

Pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures par jour, l'entreprise prend en charge 2.28 € de la valeur nominale du titre-restaurant ou verse une indemnité de 2.28 €, sur justificatif, par repas consommé.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficierait durant la même journée de deux droits au repas, l'entreprise prend en charge 3.43 € du coût des repas consommés quelles que soient les modalités définies au paragraphe a du présent article.

Les représentants du personnel ne pouvant, pour des raisons inhérentes à leur mandat, consommer sur place le repas qu'ils ont acquis au cours de la journée, seront indemnisés selon le barème prévu ci-dessus et sur justificatif.

Prime de panier

Considérant les contraintes particulières liées à certains postes de travail, notamment ceux nécessaires à la fabrication de produits de restauration rapide à base de pâtisserie, viennoiserie, exigeant la mise en place d'un horaire décalé et empêchant les salariés de prendre leurs repas dans des conditions telles que définies précédemment, l'employeur accordera une prime de panier, représentative d'un remboursement de frais d'un montant minimum de 1.14 € par journée de travail effectif.

L'attribution de la prime de panier, compte tenu de sa spécificité, ne pourra se cumuler avec tout autre système d'indemnisation des repas.

Indemnisation du transport travail de nuit

Article 36.b

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 réels de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :

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

L'employeur qui, conformément aux modalités de l'article 29 de la convention collective nationale, demande à un salarié ne travaillant pas habituellement de nuit de quitter exceptionnellement son travail effectif après 22 heures, s'assurera que l'indemnité prévue au présent article est en rapport avec la dépense engagée par le salarié.

L'employeur devra rembourser les frais engagés par le salarié au titre du présent article, à présentation du justificatif, sous un délai maximum de 8 jours et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié.

En tout état de cause, les contrats de travail ne pourront pas comporter de clause excluant les salariés qui ne disposent pas d'un moyen de transport personnel.

Activité de livraison

Titre VII

Certaines entreprises préparent des produits destinés à être livrés à la clientèle. La livraison étant assurée principalement par des salariés avec des véhicules motorisés à deux roues, seul ce dernier mode est visé dans le présent texte.

Toutefois, l'activité de livraison pouvant être assurée de différentes façons, les principes généraux, tels que définis à l'article 46.1, s'appliquent quel que soit le mode de livraison mis en place.

L'activité de livraison présente ainsi, par rapport à l'activité de vente de produits en magasin, des spécificités liées à l'organisation et à la nature du travail. Le salarié est en effet amené à circuler en deux-roues hors de l'unité et se trouve ainsi pleinement responsable de la conduite de son véhicule. Cette activité appelle de ce fait des modalités particulières en matière de sécurité. C'est pourquoi les partenaires sociaux considèrent que cette activité doit être encadrée par des dispositions propres.

Ils tiennent à réaffirmer l'importance des questions de sécurité qui doivent concerner chacun, employeur comme salarié.

Livraison en véhicule motorisé à deux roues

Principes généraux

Article 46.1.

Personnel concerné

Article 46.1.1.

Les dispositions du titre VII sont applicables à tout salarié amené à faire de la livraison à domicile en véhicule motorisé à deux roues, que cette fonction soit pour lui une fonction principale ou accessoire de son poste.

Il est précisé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale est applicable à ces salariés, celles du titre VII venant compléter celles-ci.

Définition de la notion de salarié

Article 46.1.2.

Les parties entendent dénoncer et exclure toute pratique visant à faire des livreurs des indépendants payés en différé et à la course. Ces pratiques constituent en effet un détournement de droit retirant à ces personnes le bénéfice d'un contrat de travail et des avantages de la présente convention collective nationale.

En conséquence, toute personne amenée à effectuer la livraison de produits, pour le compte d'une entreprise qui en assure la préparation, est réputée être liée à celle-ci par un contrat de travail.

Cette présomption ne tombe qu'en présence d'un contrat de sous-traitance entre l'entreprise de restauration préparant les produits et une société prestataire en assurant la livraison.

Dans cette hypothèse, l'entreprise qui choisit de sous-traiter la partie livraison de son activité devra obtenir de l'entreprise prestataire la garantie que toutes les personnes assurant la livraison sont bien salariées de cette entreprise et bénéficient au moins des mêmes garanties en matière de sécurité que celles résultant des dispositions de la présente convention collective. L'employeur en informera le CHSCT.

Rémunération

Article 46.1.3.

La rémunération des salariés assurant la livraison à domicile est régie par les dispositions de la présente convention collective nationale.

Elle exclut la rémunération à la course qui serait de nature à inciter le salarié à prendre des risques pour s'assurer un niveau de rémunération le plus élevé possible.

La notion de « délai de livraison annoncé au client » est une notion commerciale inhérente à l'activité même des sociétés de ce secteur, dont le non-respect ne saurait être à lui seul le fondement d'une sanction disciplinaire. De plus, cette notion ne doit en aucun cas affecter le mode de rémunération.

Au terme du 12e mois suivant l'extension du présent avenant, tout salarié qui bénéficie, en plus de son salaire horaire, de primes incitatives à la course devra voir ces primes intégrées dans son taux horaire.

Équipements

Article 46.2.

Équipement de travail

Article 46.2.1.

L'employeur est tenu de mettre à disposition du salarié une tenue comprenant :

- une tenue de travail ;
- un équipement de protection contre les intempéries (veste et pantalon) avec bandes réfléchissantes ;
- un casque homologué.

L'employeur mettra des gants appropriés à la disposition des salariés ou participera, sur justificatif et dans la limite d'un plafond de 2,5 MG (minimum garanti), à l'achat d'une paire de gants par le salarié, une fois par an.

L'entretien de la tenue est assuré conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

Il appartient au salarié :

- de veiller à faire un usage normal de ces tenues ;
- de les porter conformément à leur usage en les assujettissant comme il convient, notamment pour ce qui concerne la jugulaire du casque qui doit être fixée avant chaque départ et maintenue pendant le trajet ;
- de restituer l'équipement à l'entreprise en cas de départ.

Équipement du véhicule à deux roues

Article 46.2.2.

L'entreprise veille à ce que les cyclomoteurs présentent toutes les garanties de fiabilité et soient conformes aux normes de sécurité. Les véhicules sont obligatoirement assurés par l'entreprise qui en est propriétaire.

Le cyclomoteur sera pourvu d'un dispositif d'identification interne à l'entreprise.

Entretien du véhicule à deux roues

Article 46.2.3.

L'employeur est tenu d'assurer périodiquement l'entretien du cyclomoteur selon les recommandations du fabricant. Les entretiens et réparations seront notés sur un carnet de bord qui sera à la disposition des salariés et de leurs représentants.

Les véhicules sont contrôlés à chaque service, aussi bien par l'employeur que par le salarié.

Il importe que le salarié soit vigilant dans ces contrôles indispensables pour sa sécurité.

À son retour de livraison, le salarié signale à son responsable, par écrit dans un carnet de bord, toute défaillance du véhicule constatée pendant ses trajets afin que les réparations éventuelles puissent être entreprises sans retard. Le véhicule sera immobilisé le temps nécessaire à sa réparation dès que la sécurité du véhicule est mise en cause.

Promotion

Article 27

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder :

- 1 mois pour le niveau II ;
- 2 mois pour le niveau III ;
- 4 mois pour le niveau IV.
- 6 mois pour le niveau V.

Cette période est notifiée, par écrit, à l'intéressé, qui perçoit pendant celle-ci une prime significative. En cas de passage d'un niveau à l'autre, cette prime sera au minimum égale à 50 % de la différence entre le salaire brut de base de l'ancien et du nouveau poste.

À la fin de la période probatoire, deux cas peuvent se présenter :

- le salarié est confirmé dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant. En outre, une prime complémentaire lui est versée, elle est égale à 50 % de la prime précédemment définie et versée durant la période probatoire ;
- le salarié est réintégré à son ancien poste, ou à un poste équivalent et la prime est alors supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Salaires des jeunes de moins de 18 ans

Avenant n° 66 du 28 avril 2023

Article 6

Les parties au présent accord souhaitent permettre aux jeunes travailleurs ayant au moins 16 ans et moins de 18 ans d'être rémunérés au minimum au niveau du Smic.

Salaires minima

Salaires minima à compter du 1^{er} mai 2024

Avenant n° 67 du 30-4-2024 étendu par arrêté du 23-7-2024, JO 9-8-2024, applicable à compter du 1-5-2024

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,65 €
	Échelon B	11,67 €
Niveau II	Échelon A	12,02 €
	Échelon B	12,25 €
Niveau III	Échelon A	12,61 €
	Échelon B	12,72 €
	Échelon C	13,75 €
Niveau IV	Échelon A	14,76 €
	Échelon B	15,18 €
	Échelon C	15,79 €
	Échelon D	17,05 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	43 899,49 €

	Échelon B	45 263,24 €
	Échelon C	71 197,75 €

Salaires minima à compter du 1^{er} juin 2025

Avenant n° 72 du 05-06-2025 étendu par arrêté du 31-07-2025, JO 07-08-2025

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 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 €

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

QR code



Lien de téléchargement

www.editionsjuleslamy.fr/453-2/

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1er	9
Article 10.....	10
Article 9.....	11
Article 12.....	12
Article 28.....	13
Article 27.....	14
Article 13.....	15
Article 28.....	17
Article 39 (1).....	18
Avenant n° 5 du 6 mai 2022 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap	20
Article 5.6.....	20
Article 37.....	21
Article 37.1	21
Article 33.6.	23
Article 33.6.1.....	23
Article 33.6.2.....	23
Article 33.6.3.....	23
Article 33.6.4.....	23
Article 33.6.5.....	24
Article 33.6.6.....	24
Article 33.6.7.....	24
Article 33.6.8.....	25
Article 40.....	26
Avenant n° 66 du 28 avril 2023	26
Article 6	26
Article 29.....	27

Article 33 27

Article 29 27

Article 29 28

Article 34 28

Article 30 29

Article 42 29

Article 29 30

Article 33 30

Article 33 32

Avenant n° 24 du 13 novembre 1998 relatif au travail à temps partiel 35

Article 2 35

Article 3 35

Article 4.1 35

Article 4.2 36

Article 4.3 36

Article 4.4 37

Article 4.5 38

Article 4.6 39

Article 4.7 39

Article 4.8 40

Article 4.9 40

Article 4.10 41

Article 4.11 41

Article 4.12 43

Article 4.13 43

Article 4.14 44

Article 4.15 44

Article 5 46

Article 5 47

Article 6 48

Article 7	48
Article 8	49
Article 9	50
Article 33.4 (1).....	50
Article 36.....	52
Article 31.....	55
Article 32.....	57
Avenant n° 44 du 25 mai 2012 - Article 4	58
Avenant n° 66 du 28 avril 2023 - Article 5	58
Article 19.....	61
Article 20.....	63
Avenant n° 52 du 18 octobre 2017.....	63
Article 7	63
Avenant n° 52 du 18 octobre 2017.....	65
Article 7	65
Avenant n° 50 du 22 mars 2017 relatif à la classification des postes	66
Avenant n° 63 du 30 septembre 2022.....	80
Article 3	80
Article 44.1.	80
Avenant n° 68 du 30-4-2024 étendu par arrêté du 23-7-2024, JO 9-8-2024, applicable à compter du 1-5-2024	81
Article 42.....	82
Article 36.b	84
Titre VII	85
Article 46.1.....	85
Article 46.1.1.....	85
Article 46.1.2.....	85
Article 46.1.3.....	86
Article 46.2.....	86
Article 46.2.1.....	86

Article 46.2.2.....	87
Article 46.2.3.....	87
Article 27	87
Avenant n° 66 du 28 avril 2023.....	88
Article 6	88
Avenant n° 67 du 30-4-2024 étendu par arrêté du 23-7-2024, JO 9-8-2024, applicable à compter du 1-5-2024	89
Avenant n° 72 du 05-06-2025 étendu par arrêté du 31-07-2025, JO 07-08-2025.....	90

Source : www.legifrance.gouv.fr