

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Restauration rapide	18-3-88	24-11-88	13-12-88	-	-	-	3245	1501

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises d'alimentation et de restauration rapide, 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 (code NAF 55-3 B de la nomenclature INSEE de 1993).

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 précuisiner, en vue de leur livraison immédiate, des plats culinaires destinés à la consommation à domicile.

♦ *Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 29 du 22-6-2001 étendu par arrêté du 9-10-2001, JO 18-10-2001, applicable à compter du 18-10-2001*

2 Champ d'application territorial ■ France métropolitaine et DOM.

♦ *Art. 1*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Toute embauche doit être confirmée par un contrat écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

♦ *Art. 10*

4 Période d'essai ■

1° Durées partiellement inapplicables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégorie	Durée maximale (renouvellement compris)
Ouvriers	1 mois
Employés	1 mois, 2 mois pour le niveau III
Agents de maîtrise	4 mois
Cadres	6 mois

2° Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : 8 jours pour les périodes d'essai supérieures à 2 mois.

♦ *Art. 9*

5 Préavis ■

1° Durées

Catégorie	Ancienneté	Démision et départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite (1)
Ouvriers	< 6 mois	8 jours	8 jours
	6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois
Employés	< 6 mois	8 jours	8 jours
	6 mois à 2 ans	15 jours	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise	< 2 ans	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois	2 mois
Cadres	-	3 mois (2)	3 mois

(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
(2) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : en cas de licenciement uniquement, 2 heures payées par jour.

♦ *Art. 12 et 28*

6 Promotion ■ En cas de promotion, exécution possible d'une période probatoire d'une durée maximale de 1 mois pour les salariés de niveau II, 2 mois pour les salariés de niveau III, 4 mois pour les salariés de niveau IV et de 6 mois pour les salariés de niveau V. Pour les dispositions salariales, voir n° 36.

♦ *Art. 27 modifié par avenant n° 34 du 12-6-2003 étendu par arrêté du 2-12-2003, JO 12-12-2003, applicable à compter du 1-7-2003*

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

7 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 2 ans d'ancienneté [sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)].

1° Montant

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Dispositions générales	< 10 ans	1/10 mois par année à compter de la 1 ^{re}
	> 10 ans	1/10 mois par année + 1/15 mois par année au-delà de 10 ans
	> 15 ans	1/10 mois par année + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans
Licenciement économique	≥ 10 ans	Majoration de l'indemnité de 15 % pour les salariés de plus de 50 ans

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Cadres	1 à 5 ans	1/10 mois par année
	> 5 ans et ≤ 10 ans	2/10 mois par année + 1/15 de mois par année de 5 à 10 ans
	> 10 ans et ≤ 15 ans	Indemnité précédente + 2/15 de mois par année de 10 à 15 ans
	> 15 ans	Indemnité précédente + 3/15 de mois par année au-delà de 15 ans
Licenciement économique	≥ 10 ans	Majoration de l'indemnité de 15 % pour les salariés de plus de 50 ans

2° Base de calcul : 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois (dans ce dernier cas, primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles prises en compte *pro-rata temporis*).

Pour la base de calcul applicable en cas de transformation d'un temps plein en temps partiel, voir n° 17.

♦ [Art. 13](#)

8 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Départ volontaire : indemnité due en cas de départ à partir de 60 ans révolus.

Ancienneté	Indemnité
Après 10 ans	1 mois
Après 15 ans	2 mois
Après 20 ans	3 mois
Après 30 ans	4 mois

Base de calcul : 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois (dans ce dernier cas, primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles prises en compte *pro-rata temporis*).

♦ [Art. 13 et 28](#)

2° Mise à la retraite : application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Pour la base de calcul de l'indemnité de mise à la retraite applicable en cas de transformation d'un temps plein à temps partiel, voir n° 17.

♦ [Art. 28](#)

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Congés à prendre au moment des événements en cause.

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	1 jour
Naissance	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant	3 jours
	père, mère	2 jours
	beaux-parents, frère, sœur, [grands-parents (1)]	1 jour

(1) Avenant n° 49 du 3-4-2015 non étendu.

♦ [Art. 39](#) modifié par avenant n° 49 du 3-4-2015 non étendu, applicable à compter du 1-6-2015

10 Congés supplémentaires pour fractionnement ■ En contrepartie de la RTT (v. n° 13 et s.), suppression des congés supplémentaires pour fractionnement légaux, sauf si l'employeur n'a pas permis au salarié de prendre ses congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

♦ [Art. 37](#) modifié par avenant n° 25 du 15-4-99 étendu par arrêté du 4-6-99, JO 11-6-99 applicable à compter du 13-6-99 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension) et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 28-7-99, JO 5-10-99

11 Compte épargne temps ■ Bénéficiaires : salariés ayant 1 an d'ancienneté ininterrompue.

Alimentation par les jours de repos RTT lorsque la RTT est organisée par attribution de jours de repos sur l'année.

Utilisation pour financer des congés sans solde (congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation ou congé pour convenance personnelle). Indemnisation sur la base du salaire réel qui aurait été perçu au moment du départ en congé. Possibilité de lissage.

Cession d'activité ou mutation dans une autre société du même groupe : valeur du compte soldée ou, avec l'accord du salarié, transférée.

♦ [Art. 33.6](#)

12 Jours fériés ■ Chômage des jours fériés légaux pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté (rémunération ou compensation en temps sauf en cas d'absence du salarié le jour férié). Application des dispositions légales pour le 1^{er} mai.

♦ [Art. 40](#)

Section 5 Durée du travail

13 Dispositions générales et références ■ Les dispositions concernant la durée du travail sont issues :

— de la convention collective modifiée par 2 accords RTT :

— avenant n° 25 du 15-4-99 étendu par arrêté du 4-6-99, JO 11-6-99, modifié par arrêté du 25-9-99, JO 5-10-99 et par arrêté du 25-5-2000, JO 6-6-2000 applicable à compter du 13-6-99 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension) élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 28-7-99, JO 5-8-99, modifié par arrêté du 21-10-99, JO 4-11-99, et par arrêté du 19-6-2000, JO 12-7-2000 ;

— avenant n° 27 du 14-6-2000 étendu par arrêté du 12-2-2002, JO 22-2-2002, applicable à compter du 24-2-2002 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension) ;

— d'un avenant n° 24 du 13-11-98 concernant le travail à temps partiel étendu par arrêté du 30-3-99, JO 10-4-99, applicable à compter du 11-4-99, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 21-5-99, JO 4-6-99, modifié par avenant n° 26 du 14-6-2000 étendu par arrêté du 22-2-2001, JO 6-3-2001, applicable à compter du 7-3-2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17-4-2001, JO 27-4-2001, par avenant n° 41 du 18-7-2008 étendu par arrêté du 2-12-2008, JO 9-12-2008 applicable à compter du 1-7-2008, sans dérogation possible par accord d'entreprise, par avenant n° 44 du 25-5-2012 étendu par arrêté du 5-3-2013, JO 12-3-2013, applicable à compter du 1-4-2013 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et par avenant n° 47 du 8-1-2014 étendu par arrêté du 14-4-2014, JO 19-4-2014, applicable à compter du 1-5-2014 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), à l'exception des dispositions relatives à la prime de coupure applicables à compter du 1-1-2014, sans dérogation possible par accord d'entreprise pour les seules dispositions relatives aux coupures.

14 Durée conventionnelle ■

1° Durée hebdomadaire : 35 heures pouvant être réparties sur moins de 5 jours (répartition à communiquer aux salariés).

2° Durée annuelle : 1 652 heures (soit 365 jours - 104 jours de repos hebdomadaire - 25 jours ouvrés de congés payés/5 x35). Si les jours fériés autres que le 1^{er} mai sont compensés en temps, le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation et 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.

3° Plannification des horaires : la fixation des horaires sur la semaine et la modification de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée. Ce programme peut être modifié avec l'accord du salarié au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.



4° Repos

a) Repos hebdomadaire : 2 jours consécutifs dans les établissements ouverts 7 jours sur 7. Possibilité de déroger à la règle de 2 jours consécutifs par accord des parties ou, en cas de travaux urgents, par décision de l'employeur. Dans les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, ces 2 jours peuvent être répartis comme suit : soit 2 journées entières non consécutives, soit 1 journée entière et 2 demi-journées non consécutives (1/2 journée devant être consécutive à la journée entière).

b) Repos quotidien : 11 heures portée à 12 h pour les salariés quittant leur poste de travail après minuit à Paris et région parisienne (22 heures en province).

5° Pause repas : durée de la pause à fixer par l'entreprise (au minimum 60 minutes dans les entreprises attribuant des titres restaurant). Assimilation à travail effectif et paiement de la pause repas si elle est inférieure à 30 minutes.

◆ *Art. 29, 30, 33, 34 et 42*

15 Temps d'habillage et de déshabillage ■ Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage et le déshabillage sont réalisés sur le lieu de travail, attribution de l'une des 2 contreparties suivantes (sous réserve que ce temps ne soit pas assimilé à du temps de travail effectif dans l'entreprise).

1° Première contrepartie : attribution de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par an + prise en charge par l'employeur des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 % et au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 % du personnel affilié au régime de prévoyance complémentaire (v. n° 25).

2° Deuxième contrepartie [dispositions exclues de l'extension ◆ *Arrêté du 12-2-2002, JO 22-2-2002*] : bénéfice d'un régime « frais de santé » pouvant être facultatif ou obligatoire (dans ce cas, régime mis en œuvre après référendum ou accord d'entreprise lorsqu'une partie de la cotisation est à la charge du salarié) et répondant aux critères suivants :

- contribution de l'employeur au moins égale à 50 % de la cotisation totale et, mensuellement, à 3 fois le minimum garanti (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;
- condition d'ancienneté permettant d'ouvrir droit au régime limitée à 6 mois au maximum ;
- en cas de régime facultatif uniquement, possibilité d'imposer un délai de carence de 3 mois si le salarié opte pour le régime en cours de contrat ou dans un délai de 2 mois suivant la mise en œuvre du régime.

Cette contrepartie est considérée comme remplie si l'employeur transforme un régime facultatif existant en régime obligatoire (avec des prestations au moins équivalentes) et que la cotisation à la charge du salarié est inférieure.

Pour les salariés bénéficiant déjà d'un régime équivalent, prise en charge par l'employeur des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 % et au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 % du personnel affilié au régime de prévoyance complémentaire (v. n° 25) + attribution de 1/2 journée ouvrable de congé supplémentaire par an.

◆ *Art. 29.6 modifié par avenant n° 27 du 14-6-2000 étendu par arrêté du 12-2-2002, JO 22-2-2002, applicable à compter du 24-2-2002 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension) modifié*

16 Aménagements du temps de travail ■ Outre la répartition hebdomadaire du temps de travail (v. n° 14), aménagements du temps de travail pouvant être combinés. Les salariés doivent être informés personnellement ou par affichage.

1° Attribution de jours de repos sur l'année

a) Exemples d'attribution :

- 39 heures sur 5 jours avec attribution de 22 jours de repos ;
- 37 heures sur 5 jours avec attribution de 11 jours de repos.

b) Prise des jours de repos par journée entière ou, avec l'accord du salarié, par demi-journée, les dates étant fixées pour 60 % à l'initiative de l'employeur (arrondis à l'unité inférieure) et pour 40 % à celle du salarié (arrondis à l'unité supérieure). Ils ne

peuvent être accolés (sauf accord de l'employeur) aux congés payés légaux. Les dates peuvent être modifiées moyennant un délai de prévenance de 15 jours, pouvant être réduit avec l'accord du salarié ou de l'employeur. L'entreprise peut définir, après consultation des représentants du personnel, une ou plusieurs périodes pendant lesquelles ces repos ne peuvent être pris en raison des contraintes liées à l'activité de l'entreprise, la durée totale de ces périodes ne pouvant excéder 20 semaines par année civile.

2° Modulation

Durée annuelle	1 652 heures
Période de modulation	12 mois maximum
Délais de prévenance	Voir n° 14 (planification des horaires)
Amplitudes	Limite supérieure : 7 h en plus par rapport à la durée hebdomadaire. Maximum : 42 heures.
Heures supplémentaires	Voir n° 19
Rémunération	Lissage de la rémunération

◆ *Art. 33*

17 Travail à temps partiel ■

1° Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel ◆ *Avenant n° 24 du 13-11-98 étendu modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 8-1-2014 étendu*

Durée hebdomadaire ou mensuelle	<p>Durée minimale fixée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – temps partiel hebdomadaire : 24 h ; – temps partiel mensuel : 103 h 55. <p>Pour les contrats en cours au 1-1-2014, et jusqu'au 31-12-2014, possibilité pour le salarié de demander que sa durée de travail soit portée à 24 h ou 103 h 55 (refus possible de l'employeur uniquement en raison de l'activité économique de l'entreprise).</p> <p>Au 1-1-2015, durée minimale de 24 h ou 103 h 55 applicable à tous les contrats. En outre, pour les contrats < 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles, les horaires de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure (sauf demande expresse du salarié).</p>
Durée quotidienne et coupures	<p>Sauf demande du salarié, durée minimum de 2 h consécutives.</p> <p>1 seule interruption par jour (outre les temps de pause rémunérés ou non) de 5 h maximum (sauf demande du salarié). Nombre de coupures limité à 4 par semaine (sauf demande du salarié). A compter du 1-1-2015, interdiction des coupures pour les contrats < 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles.</p> <p>Durée des séquences de travail : 2 h consécutives au minimum (sauf demande du salarié) pour chacune des 2 séquences de travail au cours de la journée. En cas d'horaire ≤ 4 h au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives (sauf demande du salarié).</p> <p>Prime de coupure pour chaque interruption > 2 h : 70 % du MG (1) à compter du 1-1-2014 (avec un minimum de 3 € à compter du 1-4-2014).</p>

R

Compléments d'heures	<p>Possibilité de conclure des avenants « complément d'heures » pour augmenter temporairement la durée du travail du salarié (y compris jusqu'à un temps complet) 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.</p> <p>Nombre d'avenants limité à 6 par salarié et par année civile, pour une durée maximale totale sur l'année de 24 semaines (tous motifs confondus).</p> <p>Pour les heures résultant d'un avenant « complément d'heures », application des délais de prévenance visés ci-après dans le cadre du programme horaire de la semaine.</p> <p>Pour la majoration des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant, voir ci-après.</p>
Planification	<p>Plages exprimées en tranches horaires, continues ou discontinues, sur chaque jour travaillé. Seuil hebdomadaire fixé à 3 fois la durée hebdomadaire de travail et plafonné à 75 h, et seuil journalier de 12 h. Les horaires peuvent être programmés en dehors de ces plages pendant une période de 3 mois suivant la conclusion du contrat.</p>
Programme horaire de la semaine	<p>Délai d'affichage : 10 jours calendaires.</p> <p>Modification : avec l'accord du salarié et moyennant un délai de prévenance de 3 jours calendaires.</p>
Heures complémentaires	<p>Limite : 33 % de la durée contractuelle. Délai de prévenance de 3 jours (pouvant être réduit en cas de circonstances imprévisibles). Durée contractuelle réévaluée si le nombre d'heures complémentaires effectuées excède en moyenne 2 h/semaine sur 12 semaines consécutives pour un temps partiel hebdomadaire ou 8 h/mois sur 3 mois consécutifs pour un temps partiel mensuel.</p> <p>Majorations : 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du plafond de 1/10 de la durée contractuelle, 25 % pour celles effectuées au-delà du plafond de 1/10 de la durée contractuelle dans la limite conventionnelle de 33 % susvisée ainsi que pour celles effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant « complément d'heures ».</p>
Rémunération	<p>Salaire mensuel de base correspondant à l'horaire contractuel = nombre d'heures contractuel taux horaire de base (4,33 en cas de temps partiel hebdomadaire).</p>
Indemnité de licenciement ou de mise à la retraite	<p>Calcul au prorata des périodes à temps plein et à temps partiel (dans le délai d'un an suivant la transformation d'un temps plein en temps partiel, indemnité calculée, pour l'année qui suit la signature de l'avenant n° 24, sur la base de la rémunération temps plein).</p>

(1) Pour le montant du minimum garanti, voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

2° Travail à temps partiel modulé ♦ Avenant n° 27 du 14-6-2000 étendu

Dispositif étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire ♦ Arrêté du 12-2-2002, JO 22-2-2002).

Période de modulation	Définie par l'entreprise (12 mois maximum)
Délais de prévenance	Plan de charge : 15 jours calendaires avant le début de la semaine de travail Programme définitif : 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail
Durée hebdomadaire moyenne	Contrats hebdomadaires : durée du travail prévue au contrat Contrats mensuels : durée mensuelle prévue au contrat/4,33
Reports d'heures	Maximum 1/3 de la durée hebdomadaire de travail dans la limite de 6 heures (1)
Rémunération	Lissage de la rémunération

(1) Pour l'appréciation de ce seuil, doivent être déduits de la durée hebdomadaire de travail : les jours de congé, les jours éventuels de compensation au titre des jours fériés travaillés, les absences notamment pour maladie, compensation au titre du crédit d'heures de la modulation, recrutement ou départ en cours de semaine, les jours de repos RTT.

♦ **Art. 33.4** modifié par avenant n° 27 du 14-6-2000 étendu par arrêté du 12-2-2002, JO 22-2-2002, applicable à compter du 24-2-2002 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension) ♦ **Avenant n° 24 du 13-11-98** étendu par arrêté du 30-3-99, JO 10-4-99, applicable à compter du 11-4-99, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 21-5-99, JO 4-6-99 modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 8-1-2014 étendu par arrêté du 14-4-2014, JO 19-4-2014, applicable à compter du 1-5-2014 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), à l'exception des dispositions relatives à la prime de coupure applicables à compter du 1-1-2014, sans dérogation possible par accord d'entreprise pour les seules dispositions relatives aux coupures

18 Travail de nuit

Définition du travail de nuit	Période comprise entre 22 h et 7 h. Néanmoins, l'employeur peut se référer à la plage horaire légale (21 h - 6 h), par accord d'entreprise ou, à défaut, après consultation du CE ou des DP s'ils existent et en toute hypothèse, après information du personnel concerné et de l'inspecteur du travail
Définition du travailleur de nuit	Référence hebdomadaire : 3 heures quotidiennes au moins 2 fois par semaine dans la plage de nuit définie ci-avant Référence annuelle : 360 heures dans la plage de nuit définie ci-avant sur une période de 12 mois consécutifs
Contreparties	
- Majorations	Pour les salariés des niveaux I, II, III et IV majoration de 10 % du taux horaire pour chaque heure effectuée entre minuit et 2 h, portée à 25 % pour chaque effectuée entre 2 h et 6 h
- Repos compensateur des travailleurs de nuit	Repos compensateur de 2 % par heure de travail
- Indemnité de transport	Voir n° 33
Maternité	En cas de suspension du contrat de travail pour impossibilité de reclassement à un poste de jour, même indemnisation, sans condition d'ancienneté et jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, qu'en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels (v. n° 21).

♦ **Art. 36 a** modifié en dernier lieu par avenant n° 48 du 12-3-2014 étendu par arrêté du 15-12-2014, JO 3-1-2015, applicable à compter du 1-10-2014 et **art. 36 b** modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 3-7-2002 étendu par arrêté du 6-12-2002, JO 17-12-2002, applicable à compter du 1-1-2003

19 Heures supplémentaires ■ Contingent annuel : 130 heures (90 heures en cas de modulation).

Paiement : possibilité de remplacer le paiement par un repos compensateur à prendre, à partir de 7 heures de repos acquis, par journée (ou demi-journée avec l'accord du salarié) dans les 2 mois



suivant l'ouverture du droit (délai maximum d'un an). Possibilité pour l'employeur de différer le repos pendant 1 mois maximum.

◆ *Art. 31* modifié par avenant n° 25 du 15-4-99 étendu par arrêté du 4-6-99, JO 11-6-99, modifié par arrêté du 25-9-99, JO 5-10-99 et par arrêté du 25-5-2000, JO 6-6-2000, applicable à compter du 13-6-99 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension et par avenant n° 27 du 14-6-2000 étendu par arrêté du 12-2-2002, JO 22-2-2002, applicable à compter du 24-2-2002 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension) et *art 32* modifié par avenant n° 25 du 15-4-99 étendu par arrêté du 4-6-99, JO 11-6-99, modifié par arrêté du 25-9-99, JO 5-10-99 et par arrêté du 25-5-2000, JO 6-6-2000, applicable à compter du 13-6-99 (un jour franc après publication de son arrêté d'extension)

20 Personnel d'encadrement ■

1° Cadres supérieurs

a) *Définition* : exercice partiel de certaines prérogatives attachées au pouvoir de direction se traduisant par une très large autonomie.

b) *Modalités* : absence de référence à un horaire. Rémunération annuelle brute ≥ salaire minimum niveau V, échelon 3.

2° Cadres autonomes

a) *Définition* : au minimum cadres niveau V, échelon 1 (notamment cadres exerçant une mission de supervision d'activités dans une zone géographique, cadres fonctionnels ou opérationnels de services centraux, cadres assurant la direction d'un établissement de restauration).

b) *Modalités* : possibilité de conclure un forfait annuel de 218 jours (journée de solidarité incluse) pour un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Possibilité pour le salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire à fixer par accord écrit. A défaut, la rémunération est majorée de 10 %. Cette renonciation ne doit pas conduire le salarié à travailler effectivement au-delà de 235 jours sur une année.

Repos quotidien : 12 heures consécutives lorsque le salarié quitte son travail après minuit à Paris et en région parisienne, après 22 heures en province.

Durée du travail maximale : 12 heures par jour, 48 heures par semaine.

◆ *Art. 33.5* modifié en dernier lieu par avenant n° 44 du 25-5-2012 étendu par arrêté du 5-3-2013, JO 12-3-2013, applicable à compter du 1-4-2013 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

21 Maladie et accident non professionnels ■ Indemnisation sur 12 mois consécutifs après 3 ans d'ancienneté et après délai de carence de 10 jours : maintien du salaire brut, sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance (part employeur), à 90 % pendant les 30 premiers jours et à 70 % pendant les 30 jours suivants. Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période de 5 ans sans pouvoir excéder 90 jours. Ensuite, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 25).

Garantie d'emploi en cas de maladie : 2 mois entre 6 mois et 1 an d'ancienneté ; 3 mois entre 1 an et 5 ans d'ancienneté ; 8 mois au-delà. La garantie d'emploi joue tant que le total des arrêts intervenus au cours des 12 derniers mois suivant le premier arrêt n'égale pas la durée totale de la garantie.

◆ *Art. 19*

22 Accident du travail (AT), accident de trajet reconnu comme AT et maladie professionnelle ■ Indemnisation : application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) à compter de 6 mois d'ancienneté en cas d'AT, 1 an d'ancienneté en cas de MP ou accident de trajet reconnu comme AT.

◆ *Art. 20*

23 Parentalité ■

1° Maternité : à partir du 5^e mois précédant la date présumée de l'accouchement, 2 pauses de 15 minutes si la journée est au moins égale à 5 heures, 1 seule pause si la journée est inférieure à 5 heures.

2° Paternité : congé de paternité assimilé à travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

◆ *Art. 14* modifié par avenant n° 45 du 25-1-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 23-10-2013, applicable à compter du 1-11-2013 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) ◆ Avenant n° 45 du 25-1-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 23-10-2013, applicable à compter du 1-11-2013 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), *art. 6*

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

24 Retraite complémentaire ■ Institution : CIRCO, RIPS et CGIS (sauf adhésion à une autre institution avant le 24-1-97).

Répartition de la cotisation : 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

◆ *Art. 21* ◆ *Avenant n° 19 du 24-1-97* étendu par arrêté du 5-5-97, JO 15-5-97, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 24-7-97, JO 2-8-97

25 Régime de prévoyance ■ Pour le taux des cotisations et l'instauration d'un régime « Frais de santé », voir n° 15.

1° Bénéficiaires : l'ensemble des salariés (condition d'ancienneté d'au moins 3 mois continus dans la profession pour bénéficier de l'action sociale).

2° Institution : ISICA Prévoyance (rentes d'éducation, de conjoint et frais d'obsèques assurés par l'OCIRP). Institutions reconduites à compter du 1-5-2011.

REMARQUE : les entreprises dotées d'un accord collectif de prévoyance auprès d'un autre organisme peuvent le conserver sous réserve que les garanties soient plus favorables (risque par risque), que le financement de la portabilité soit identique et que les cotisations globales ne soient pas supérieures pour les mêmes niveaux de garanties.

3° Cotisations (en % des salaires bruts) réparties 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

REMARQUE : exonération de cotisation en cas d'arrêt de travail, après épuisement des droits au maintien du salaire prévus par la CCN.

Taux fixés comme suit pour une durée de 3 ans à compter du 1-1-2014.

Garantie	Taux contractuel	Taux d'appel
Décès, invalidité absolue et définitive	0,094 %	0,047 %
Rente éducation, rente de conjoint et frais d'obsèques	0,044 %	0,044 %
Incapacité	0,100 %	0,050 %
Portabilité	0,010 %	0,005 %
Action sociale	0,040 %	0 %
Total	0,288 % (1)	0,146 %

(1) Dont 0,248 % pour les garanties prévoyance + 0,040 % pour l'action sociale.

4° Prestations

REMARQUE : salaire de référence : rémunération annuelle brute des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.

a) *Prestations décès*

- Capital décès en % du salaire annuel brut :
 - célibataire, veuf, divorcé : 150 % ;
 - marié, concubin notoire, partenaire de PACS : 200 % ;
 - supplément par personne à charge : 25 %.
- Capital minimum : 12 fois le SMIC mensuel en vigueur au moment du décès (base durée légale ou conventionnelle si <).



3. Garantie double effet : en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, du concubin notoire ou du partenaire de PACS non remarié ni lié par un PACS, un second capital, égal à 100 % du capital initial, est versé aux enfants à charge.

4. Rente éducation : en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive 3^e catégorie, versement aux enfants d'une rente de 7 % du salaire annuel brut jusqu'au 10^e anniversaire, 18 % du 10^e au 14^e anniversaire, 20 % du 14^e au 21^e anniversaire (25^e anniversaire si poursuite des études). Rente convertie en rente viagère pour les enfants en état d'invalidité 3^e catégorie avant leur 21^e anniversaire.

5. Rente de conjoint : à défaut d'enfants à charge, le conjoint (concubin notoire ou partenaire de PACS) bénéficie d'une rente égale à 10 % du salaire de référence au plus pendant 10 ans.

6. Frais d'obsèques : attribution au bénéficiaire d'une allocation pour frais d'obsèques, égale à la moitié du plafond mensuel SS et limitée aux frais réels, lorsque l'assuré n'a ni enfant à charge, ni conjoint (partenaire de PACS ou concubin notoire).

b) Prestations en cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) : capital égal au capital décès majoré de 40 % du salaire annuel brut si le salarié est contraint d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne.

c) Prestations incapacité de travail : après 1 an d'ancienneté (sans condition d'ancienneté en cas d'AT) et en relais de l'indemnisation conventionnelle (v. nos 21 et 22) ou à compter du 61^e jour d'arrêt en cas d'AT ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur (ou après la franchise de la SS en cas d'épuisement des droits à maintien de salaire), versement de 70 % de la rémunération brute pendant 70 jours (pendant 180 jours à compter du 1-1-2014 pour une durée de 3 ans) maximum sous déduction des IJSS brutes. Maximum (SS + régime de prévoyance) : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

d) Action sociale : aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ou aides à caractère social.

♦ Art. 22 ♦ Titre VIII résultant de l'avenant n° 42 du 11-5-2010 étendu par arrêté du 5-4-2011, JO 13-4-2011, appli-

able à compter du 1-5-2011 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), modifié par avenant n° 2 du 3-12-2013 étendu par arrêté du 17-2-2015, JO 3-3-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 1-1-2014 ♦ Avenant du 16-1-2013 étendu par arrêté du 22-11-2013, JO 1-12-2013, applicable à compter du 1-1-2013 et jusqu'au 31-12-2013 ♦ Avenant n° 2 du 3-12-2013 étendu par arrêté du 17-2-2015, JO 3-3-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 1-1-2014

26 Régime obligatoire de frais de santé ■

1° Bénéficiaires : salariés ayant 6 mois d'ancienneté [possibilité de maintenir une condition d'ancienneté > 6 mois, dans la limite de 12 mois, pour les entreprises ayant déjà mis en place un régime de frais de santé conforme à l'accord du 3-2-2012 au 11-1-2012 (date de publication du décret n° 2012-25 du 9-1-2012, JO 11-1-2012)].

REMARQUE : possibilité de ne pas s'affilier au régime de frais de santé pour certains salariés (liste non reproduite en synthèse).

2° Organisme assureur : au choix de l'entreprise.

Délai de 6 mois à compter de la date d'effet de l'accord pour souscrire un contrat de garanties collectives conforme ou, pour les entreprises ayant déjà souscrit un contrat couvrant des prestations de même nature, délai de 12 mois pour se mettre en conformité. Pour les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la CC, délai de 6 mois pour se mettre en conformité.

3° Cotisations : réparties 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. Taux non fixés.

4° Prestations : remboursements complémentaires à ceux de la SS (après carence de 6 mois pour les frais dentaires et d'optique).

♦ Accord du 3-2-2012 étendu par arrêté du 27-11-2012, JO 9-12-2012, applicable à compter du 1-1-2013 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

Section 8 Classification

27 Grille de classification ■

Niveau/ Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
Niveau I Échelon 1	Tâches simples, répétitives et variées, emploi d'instruments professionnels. Assure l'encaissement des ventes, le comptage et la vérification de sa caisse.	Champ d'autonomie limité à un contrôle permanent.	Respect des instructions orales ou écrites fixant les modes opératoires.	Emplois n'exigeant pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire.
Échelon 2	Même type d'activité que ci-avant et transmission partielle des modes opératoires.	Champ d'autonomie limité à un contrôle direct régulier.	Conformité dans l'application et la transmission des modes opératoires fixés, pour l'exécution des tâches simples et variées, exécutées avec habileté et célérité.	Postes exigeant une expérience de 6 mois dans un poste de niveau I/1 et la maîtrise de l'ensemble des postes sur lesquels le salarié a été formé.
Niveau II Échelon 1	Même type d'activité que ci-avant mais les tâches sont plus variées et complexes. Peut prendre en charge la formation des nouvelles recrues et assurer la manipulation d'argent (vérification de l'ensemble des caisses, préparation du dépôt en coffre de la recette ainsi que son enregistrement).	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.	Responsabilités limitées aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.	Compétences du niveau précédent et emplois exigeant niveau de formation équivalent au CAP ou BEP. Compétences dont la maîtrise permet de transmettre son savoir-faire. Niveau de connaissance pouvant être acquis par formation professionnelle interne équivalente ou par expérience professionnelle confirmée.
Échelon 2	Même type d'activité que ci-avant avec application de modes opératoires plus complexes.	Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives attendues et de les réaliser.	Compétences du niveau II/1 et ayant acquis une expérience et la maîtrise dans le poste précédent.



Niveau/ Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
Échelon 3	Même type d'activité que ci-avant comportant la combinaison de certaines opérations. Peut assurer le dépôt en banque de la recette.	Doit décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles.	Comme ci-avant mais les responsabilités à l'égard des moyens et du produit sont plus importantes.	Compétences du niveau II/2 ayant acquis une expérience professionnelle confirmée.
Niveau III Échelon 1	Activité variée, complexe et qualifiée comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.	Doit appliquer les règles, méthodes... 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.	Comme au niveau précédent. En outre, a la responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend, est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs, notamment en ce qui concerne les manipulations de fonds et la gestion des écarts financiers.	Emplois exigeant normalement un niveau 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.
Échelon 2	De même que ci-avant mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de tâches homogènes, notamment lorsque le fonctionnement du site lui est confié dans le cadre de sa mission.	Responsabilité des décisions concernant les adaptations prises dans le cadre des procédures établies.	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1, mais une expérience contrôlée et confirmée dans un poste de niveau III.
Échelon 3 (1)	De même que ci-avant mais l'activité est plus complexe et plus qualifiée et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Comme ci-avant mais le fonctionnement du site lui est confié régulièrement.	Comme ci-avant mais, en outre, a la responsabilité des initiatives qu'il prend.	Même niveau de compétence que ci-avant, mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité.
Niveau IV Échelon 1	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation de la gestion et de l'animation d'équipe, en particulier la réalisation des objectifs, leur suivi, le contrôle et la gestion des écarts.	A partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre et du fonctionnement et des résultats d'une unité réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 10 MF (soit 1 524 490,17 €).	Niveau Bac + 2 acquis, soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré, soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré.
Échelon 2	Comme ci-avant, mais est formé à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte fréquemment.	Comme ci-avant.	De même que ci-avant ou une expérience confirmée et contrôlée dans un poste de niveau IV/1.
Échelon 3	Comme ci-avant, mais participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement.	Comme ci-avant mais en outre responsable de sa participation à l'élaboration des objectifs.	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/2 et expérience dans ce poste.
Échelon 4	Comme ci-avant, mais propose ses objectifs qui sont arrêtés par l'échelon supérieur.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.	Comme ci-avant mais en outre responsable du fonctionnement et des résultats de l'unité lorsque celle-ci réalise un chiffre d'affaires annuels d'au moins 10 MF (soit 1 524 490,17 €) et sous réserve toutefois de bénéficier du statut cadre.	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/3, mais expérience dans ce poste.
Niveau V : statut de cadre Échelon 1	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe, en particulier la proposition d'objectifs arrêtés par l'échelon supérieur, leur réalisation, leur suivi, le contrôle et la gestion des écarts. Possibilité d'exercice d'une activité de représentation.	Contrôle discontinu de son activité appréciée en terme de résultat avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Soumis à une convention de forfait en jours.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Possibilité d'être titulaire d'une délégation étendue à plusieurs domaines.	Niveau BAC + 2 acquis, soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré, soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré, soit par une expérience dans un niveau de poste IV.

R



Niveau/ Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
Échelon 2	Comme ci-avant + contribution à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise. Missions fonctionnelles étendues excédant le périmètre de la gestion d'un restaurant.	Comme ci-avant + bénéficiaire du statut de cadre supérieur. Appréciation de la valeur ajoutée et les résultats obtenus.	Responsable d'une équipe composée de plusieurs cadres, définition des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs assignés. Peut être titulaire d'une délégation de pouvoirs étendue à plusieurs domaines.	De même que ci-avant ou une expérience dans un poste de niveau IV-4 ou V-1.
Échelon 3	Comme ci-avant + contribution à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise.	Comme ci-avant + bénéficie au plan de la durée du travail du statut de cadre supérieur.	Comme ci-avant mais a en outre des pouvoirs très étendus pour gérer ou administrer la ou les unités confiées. Responsable de l'application et du respect de l'ensemble des obligations réglementaires attachées à l'exploitation.	De même que ci-avant.

(1) Les salariés travaillant dans la restauration rapide depuis au moins 6 mois et titulaires du CQP « Responsable opérationnel » sont classés au niveau III, échelon 3.

♦ **Classification** résultant de l'avenant n° 30 du 22-6-2001 étendu par arrêté du 9-10-2001, JO 18-10-2001, applicable à compter du 20-10-2001 modifié en dernier lieu par avenant n° 37 du 24-6-2004 étendu par arrêté du 22-10-2004, JO 5-11-2004, applicable à compter du 1-7-2004

28 Évolution du personnel de niveau I ■ Dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié de niveau I échelon 1 accède à l'échelon 2 de ce même niveau après 12 mois [10 mois ♦ *Avenant n° 49 du 3-4-2015 non étendu*] de travail effectif, en une ou plusieurs périodes, dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Dans le même objectif, possibilité pour les salariés de niveau I qui ne sont pas au niveau II après 2 ans de travail effectif dans l'entreprise d'accéder à ce niveau dans le cadre d'une procédure de validation des acquis (tests + entretien d'évaluation avec le responsable d'établissement) ou possibilité de demander à passer le certificat d'aptitude permettant d'accéder au niveau II.

♦ *Art. 43 modifié en dernier lieu par avenant n° 49 du 3-4-2015 non étendu, applicable à compter du 1-6-2015*

♦ *Avenant n° 28 du 14-6-2000 étendu par arrêté du 18-12-2000, JO 29-12-2000, applicable au 1-1-2001, élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22-2-2001, JO 6-3-2001, modifié par avenant n° 40 du 20-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 23-12-2007, applicable au 1-7-2007, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

♦ *Avenant n° 41 du 18-7-2008 étendu par arrêté du 2-12-2008, JO 9-12-2008, applicable à compter du 1-7-2008*

29 Évolution du personnel de niveau III et IV ■ Salariés de niveau IV échelons 1 à 4 : statut d'agents de maîtrise au minimum.

Entreprises ayant un chiffre d'affaires > 1 524 490 € hors taxes et 30 salariés :

- salariés niveau III échelon 3 : agents de maîtrise ;
- salariés niveau IV échelon 4 : cadres.

♦ *Art. 43 modifié par avenant n° 34 du 12-6-2003 étendu par arrêté du 2-12-2003, JO 12-12-2003, applicable à compter du 1-7-2003 et, au plus tard, au 1-1-2004*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

30 Prime de salissure ■ Si le blanchissage des vêtements de travail est à la charge du salarié, versement d'une indemnité par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures.

Montant :

- au 1-7-2005 : 3 % du Minimum Garanti en vigueur dans la restauration, soit 0,09 € ;
- au 1-1-2009 : 3,32 % du Minimum Garanti en vigueur dans la restauration, soit 0,11 € ♦ *Avenant n° 41 du 18-7-2008 étendu*.

Cette indemnité suivra l'évolution du Minimum Garanti qui sert de base à son calcul.

♦ *Art. 41 modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 18-7-2008 étendu par arrêté du 2-12-2008, JO 9-12-2008, non encore élargi au secteur de la restauration livrée, applicable à compter du 1-7-2008, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

31 Prime annuelle conventionnelle ■

1° Bénéficiaires : salariés ayant 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et étant inscrit à l'effectif au jour du versement de la prime.

2° Montant : pour un temps plein (*prorata temporis* pour un temps partiel) selon l'ancienneté continue dans l'entreprise.

Ancienneté	Montant brut
1 an à moins de 3 ans	120 €
3 ans à moins de 5 ans	150 €
5 ans et +	220 €

Proratisation pour les absences du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime dans les cas suivants : absences injustifiées > 3 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 4^e jour) ; absence pour maladie > 10 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 11^e jour) ; congé sans solde > 10 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 11^e jour) ; congé non rémunéré (sauf autorisation d'absence des étudiants) ; congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique.

Ne donnent pas lieu à proratisation les absences suivantes : congés légaux et conventionnels, congé de maternité, de paternité, d'adoption, congé de présence parentale ; arrêts de travail dus à un AT ou à une MP, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an et congé individuel de formation.

3° Modalités de versement : versement en une seule fois, au plus tard dans le mois de la clôture de l'exercice de l'année N-1 et pour la première fois dans le mois qui suit le premier exercice clos au-delà du 1-1-2011.

Elle s'ajoute aux autres éléments de rémunération à l'exception des primes ou gratifications ayant la nature de 13^e mois ou de prime d'ancienneté.

REMARQUE : si la prime ou gratification versée est d'un montant < montant de la prime annuelle conventionnelle, versement d'un complément à due concurrence.

Elle rentre en compte dans la rémunération annuelle des salariés de niveau V (v. n° 38). Elle n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

♦ *Art. 44-1 résultant de l'avenant n° 43 du 24-1-2011 étendu par arrêté du 26-4-2011, JO 3-5-2011, applicable à compter du 1-1-2011*

32 Indemnisation des repas et prime de panier ■



1° Indemnisation des repas :

— durée du travail effectif < 5 h par jour : prise en charge par l'employeur de 7,50 F de la valeur nominale du titre-restaurant ou versement d'une indemnité d'un même montant par repas ;
 — durée du travail effectif ≥ 5 h par jour : prise en charge par l'employeur de 15 F dans les mêmes conditions.

Si le salarié bénéficie de 2 repas dans la même journée : prise en charge par l'employeur de 22,50 F du coût des repas.

2° Prime de panier : pour les salariés travaillant à la fabrication de produits de restauration rapide et ayant des horaires décalés, attribution d'une prime de panier égale à 7,50 F au minimum par journée de travail.

◆ Art. 42 f et g

33 Indemnité de transport en cas de travail de nuit ■

Pour le salarié ne disposant pas de moyen de transport en commun et quittant son travail après 22 heures, remboursement, sur justificatifs, des frais réels de taxi dans la limite d'un plafond de 100 F, 20 € à compter du 1-4-2014, par course.

◆ Art. 36 b modifié en dernier lieu par avenant n° 18 du 15-10-96 étendu par arrêté du 14-2-97, JO 25-2-97 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 5-5-97, JO 15-5-97, et par avenant n° 48 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 15-12-2014, JO 3-1-2015, applicable à compter du 1-4-2014

34 Livraison à domicile ■ Salariés concernés :

salariés amenés à faire de la livraison à domicile en véhicule motorisé à 2 roues, que cette fonction soit principale ou accessoire de leur poste.

Tenue de travail des livreurs : double obligation à la charge de l'employeur :

— mettre à la disposition des livreurs une tenue de travail comprenant notamment un équipement de protection contre les intempéries avec bandes réfléchissantes et un casque homologué ;

38 Salaires minima ■ Base 151,67 h.

1° Taux horaires pour les niveaux I à IV

Niveau	Échelon	Au 1-7-2008 (1)	Au 1-1-2011 (2)	Au 1-4-2012 (3)	Au 1-3-2013 (4)	Au 1-4-2014 (5)	Au 1-4-2015 (6)
I	1	8,71 €	9,00 €	9,22 €	9,43 €	9,53 €	9,61 €
	2	8,73 €	9,08 €	9,25 €	9,46 €	9,55 €	9,63 €
II	1	8,89 €	9,30 €	9,49 €	9,65 €	9,75 €	9,83 €
	2	8,89 €	9,33 €	9,50 €	9,66 €	9,76 €	9,84 €
	3	9,00 €	9,36 €	9,57 €	9,76 €	10,10 €	10,15 €
III	1	9,11 €	9,48 €	9,67 €	9,83 €	10,15 €	10,24 €
	2	9,21 €	9,57 €	9,73 €	9,90 €	10,16 €	10,25 €
	3	9,91 €	10,40 €	10,66 €	10,84 €	11,00 €	11,09 €
IV	1	10,82 €	11,15 €	11,38 €	11,57 €	11,70 €	11,78 €
	2	11,09 €	11,45 €	11,66 €	11,84 €	11,97 €	12,05 €
	3	11,66 €	12,00 €	12,20 €	12,40 €	12,54 €	12,62 €
	4	12,63 €	13,00 €	13,26 €	13,48 €	13,63 €	13,71 €

(1) Au 10-12-2008 pour les non-adhérents Avenant n° 41 du 18-7-2008 étendu par arrêté du 2-12-2008, JO 9-12-2008.
 (2) Au 4-5-2011 pour les non-adhérents Avenant n° 43 du 24-1-2011 étendu par arrêté du 26-4-2011, JO 3-5-2011. Les parties s'engagent à maintenir l'écart entre les niveaux I-1 et II-3 à 4 % pour 2012, sous réserve d'une revalorisation annuelle du SMIC ≤ 1,8 % et conviennent de porter cet écart à 5 % au 1-1-2013 et à 6 % au 1-1-2014, sous cette même réserve. En cas de progression annuelle du SMIC > 1,8 %, les parties signataires ouvriront une nouvelle négociation.
 (3) Au 13-3-2013 pour les non-adhérents Avenant n° 44 du 25-5-2012 étendu par arrêté du 5-3-2013, JO 12-3-2013.
 (4) Au 20-7-2013 pour les non-adhérents Avenant n° 46 du 13-3-2013 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 19-7-2013.
 (5) Au 4-1-2015 pour les non-adhérents Avenant n° 48 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 15-12-2014, JO 3-1-2015.
 (6) Avenant n° 49 du 3-4-2015 non étendu.

2° Rémunération minimale annuelle brute pour le niveau V (tous éléments de salaire confondus)

Date d'application	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
1-7-2008 (1)	31 212 €	34 476 €	61 200 €
1-1-2011 (2)	32 640 € (7)	36 720 € (7)	61 200 €
1-4-2012 (3)	33 500 €	37 340 €	61 200 €
1-3-2013 (4)	35 350 €	38 100 €	62 000 €
1-4-2014 (5)	37 200 €	38 600 €	62 000 €

— leur fournir, 1 fois par an, une paire de gants ou participer, sur justificatifs, à son achat dans la limite de 2,5 fois le minimum garanti (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Rémunération des livreurs : rémunération des livreurs à la course interdite. En conséquence, pour ceux qui bénéficient de primes à la course, celles-ci doivent être intégrées au salaire horaire au terme du 12^e mois suivant l'extension de l'avenant n° 31.

◆ Titre VII créé par avenant n° 31 du 15-2-2002 étendu par arrêté du 7-10-2002, JO 17-10-2002, applicable à compter du 19-10-2002

35 Travail de nuit et des jours fériés ■ Voir n° 18.

36 Promotion ■ Pendant la période probatoire (v. n° 6), l'intéressé reçoit une prime au minimum égale, en cas de passage d'un niveau à un autre, à 50 % de la différence entre le salaire brut de base de l'ancien et du nouveau poste. A la fin de la période probatoire et si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, il perçoit le salaire correspondant à ce nouveau poste majoré d'une prime égale à 50 % de la prime perçue pendant la période probatoire.

◆ Art. 27 modifié par avenant n° 34 du 12-6-2003 étendu par arrêté du 2-12-2003, JO 12-12-2003, applicable à compter du 1-7-2003

37 Remplacement provisoire dans un poste supérieur ■

Attribution d'une prime, à compter du 1^{er} jour du remplacement et pendant toute sa durée, devant porter le salaire du remplaçant à un montant au moins égal au minimum conventionnel du poste du remplacé.

Après un remplacement supérieur à 4 mois consécutifs : priorité d'accès au poste s'il devient définitivement vacant, la période de remplacement s'impute alors sur la période probatoire.

◆ Art. 43 j

Restauration rapide

Date d'application	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
1-4-2015 (6)	37 400 €	38 700 €	62 000 €

(1) Au 10-12-2008 pour les non-adhérents Avenant n° 41 du 18-7-2008 étendu par arrêté du 2-12-2008, JO 9-12-2008.
(2) Au 4-5-2011 pour les non-adhérents Avenant n° 43 du 24-1-2011 étendu par arrêté du 26-4-2011, JO 3-5-2011.
(3) Au 13-3-2013 pour les non-adhérents Avenant n° 44 du 25-5-2012 étendu par arrêté du 5-3-2013, JO 12-3-2013.
(4) Au 20-7-2013 pour les non-adhérents Avenant n° 46 du 13-3-2013 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 19-7-2013.
(5) Au 4-1-2015 pour les non-adhérents Avenant n° 48 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 15-12-2014, JO 3-1-2015.
(6) Avenant n° 49 du 3-4-2015 non étendu.
(7) La rémunération minimale annuelle brute du niveau V-1 sera portée à 37 200 € au plus tard le 1-1-2014 selon les modalités décidées par l'entreprise. A cette même date, le niveau V-2 sera également réévalué.

