CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA RESTAURATION RAPIDE DU 18 MARS 1988

IDCC 1501 **Brochure 3245**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/06/2025

Restauration rapide

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 5
Titre Ier : Conditions générales 5
Article - Dispositions préalables 5
Article 1er - Champ d'application 5
Article 2 - Durée de la convention - Dénonciation 5
Article 3 - Mise en place de la convention collective 5
Article 3.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 5
Article 4 - Modifications 8
Titre II : Représentation du personnel 8
Article 5 - Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs 8
Article 6 - Droit d'expression des salariés 9
Article 7 - Comité d'entreprise 9
Article 8 - Délégués du personnel 9
Titre III : Contrat de travail 9
Article 9 - Période d'essai 9
Article 10 - Embauche 9
Article 11 - Détachement temporaire 10
Article 12 - Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée 10
Article 13 - Indemnité de licenciement 10
Article 14 - Travail des femmes 11
Article 15 - Emploi des jeunes 11
Article 16 - Emploi des travailleurs étrangers 11
Article 17 - Emploi des handicapés 11
Article 18 - Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée 11
Article 19 - Maladie 11
Article 20 - Accident du travail et maladie professionnelle 12
Article 21 - Retraite complémentaire 12
Article 22 - Régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés 12
Article 22 - Régime de prévoyance 16
Article 22 - Régime de prévoyance et action sociale 20
Article 23 - Formation professionnelle 24
Article 24 - Hygiène et sécurité 24
Article 25 - Bulletin de paie 24
Article 26 - Certificat de travail 25
Article 27 - Promotion 25
Article 28 - Départ à la retraite 25
Titre IV : Durée du travail 25
Article 29 - Durée du travail 25
Article 30 - Temps de repos entre deux jours de travail 27
Article 31 - Heures supplémentaires 27
Article 32 - Repos compensateur 28
Article 33 - Répartition du temps de travail 28
Article 34 - Repos hebdomadaire 33
Article 35 - Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel 33
Article 36 - Travail de nuit et indemnité de transport 33
Article 37 - Congés annuels 35
Article 38 - Congé de formation économique, sociale et syndicale 35
Article 39 - Congés spéciaux 35
Article 40 - Jours fériés 36
Article 41 - Fourniture des vêtements de travail et indemnité de blanchissage 36
Article 42 - Repas du personnel 36
Titre V : Classification et salaires minima 37
Article 43 - Classification des postes 37
Article 44 - Salaires minima par niveau 38
Article 45 - Conciliation 39
Article - Titre VI : Formation professionnelle 39
ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE 39
Article - Préambule 46
Titre VII : Activité de livraison 46
Article - 1 Préambule 46
Article - Livraison en véhicule motorisé à deux roues 47

Article 55 - Titre VIII : Régime de prévoyance complémentaire et action sociale 47
Article 47 - Bénéficiaires 48
Article 48 - Garanties de prévoyance 48
Article 49 - Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance 50
Article 50 - Portabilité des garanties de prévoyance 50
Article 51 - Adhésion des entreprises 51
Article 52 - Reprise des encours 51
Article 53 - Revalorisations 51
Article 54 - Cotisations des garanties de prévoyance 51
Article 56 - Changement d'organismes assureurs 52
Article 57 - Action sociale 52
Article 57 - Action sociale et degré élevé de solidarité 52
Article 58 - Commission paritaire de suivi 53
Article 59 - Rapport annuel 53
Textes Attachés 55
Accord du 14 décembre 1995 portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide - Titre VI de la convention 55
Avenant n° 28 relatif à l'évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans du 14 juin 2000 - Titre VI de la convention 56
Avenant n° 35 du 26 septembre 2003 portant création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel - Titre VI de la convention 58
Avenant n° 4 du 6 décembre 1991 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés 64
Avenant n° 13 du 9 mars 1995 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales 67
Avenant n° 19 du 24 janvier 1997 relatif à la retraite complémentaire 68
Avenant n° 21 du 31 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance complémentaire 69
Avenant n° 24 du 13 novembre 1998 relatif au travail à temps partiel 72
Avenant n° 25 du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 79
Avenant n° 34 du 12 juin 2003 relatif aux salaires et à la classification 83
Avenant n° 36 du 7 mai 2004 portant création du titre VI " Formation professionnelle " 84
Avenant n° 37 du 26 juin 2004 relatif aux salaires et aux classifications 85
Accord du 22 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle 86
Adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la restauration rapide Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 92
Avenant du 21 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance 92
Avenant du 20 avril 2006 relatif à la santé au travail 93
Avenant n° 40 du 20 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 98
Adhésion par lettre du 25 juillet 2007 de la fédération du commerce, de la distribution et des services CGT à l'avenant n 21 de la convention collective nationale de la restauration rapide 99
Avenant n° 2 du 10 décembre 2009 relatif à la prévoyance 99
Avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire 103
Accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme 107
Accord du 3 février 2012 relatif au régime complémentaire de frais de santé 109
Avenant n° 44 du 25 mai 2012 relatif aux salaires minima conventionnels et à la durée du travail 112
Adhésion par lettre du 25 octobre 2012 de la FGTA FO à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale 115
Avenant n° 1 du 15 novembre 2012 relatif au financement du paritarisme 116
Avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 116
Adhésion par lettre du 26 juin 2013 de la CGT commerce, services et distribution à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance 118
Avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42 relatif à la prévoyance et à l'action sociale 118
Avenant n° 47 du 8 janvier 2014 à l'avenant n° 24 relatif au temps partiel 120
Avenant n° 48 du 21 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014 et au travail de nuit 122
Accord du 12 janvier 2015 relatif au pacte de responsabilité 123
Avenant n° 49 du 3 avril 2015 relatif aux salaires minima, à la classification et aux congés au 1er avril 2015 126
Avenant n° 3 du 2 décembre 2015 à l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013 relatif à la prévoyance et à l'action sociale 127
Avenant n° 50 du 22 mars 2017 relatif à la classification des postes 128
Avenant n° 51 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima, à la prime annuelle conventionnelle, aux jours fériés et au repos hebdomadaire au 1er avril 2017 134
Adhésion par lettre du 13 novembre 2017 d'Alimentation et Tendances à la convention collective 135
Avenant n° 4 du 8 novembre 2017 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance et à l'action

sociale ... 135
Avenant n° 52 du 18 octobre 2017 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ... 137
Avenant n° 53 du 26 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI ... 140
Avenant n° 55 du 26 mars 2018 relatif à la prime annuelle conventionnelle, au travail de nuit, au don de jours de repos, au congé spécial pour déménagement et aux autorisations d'absence pour préparer des examens ... 144
Avenant n° 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale ... 145
Accord du 2 avril 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEF-RR) ... 146
Avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire ... 148
Avenant n° 57 du 3 mars 2020 relatif à la prime de coupure, à l'accès au certificat d'aptitude au niveau II et au congé spécial pour enfant malade ... 149
Accord du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance ... 150
Avenant n° 7 du 11 décembre 2020 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire ... 157
Avenant n° 8 du 17 décembre 2021 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire ... 161
Avenant n° 5 du 6 mai 2022 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap ... 162
Avenant n° 9 du 3 juin 2022 à l'avenant n° 42 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à la garantie incapacité de travail ... 166
Accord du 1er juillet 2022 relatif aux priorités, aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle ... 167
Avenant n° 66 du 28 avril 2023 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail ... 180
Avenant n° 69 du 30 avril 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, des travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail ... 182
Avenant n° 1 du 8 novembre 2024 à l'avenant n° 69 du 30 avril 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail ... 184
Avenant du 12 mars 2025 à l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail ... 185
Textes Salaires ... 187
Avenant n° 41 du 18 juillet 2008 relatif aux minima conventionnels ... 187
Avenant n° 39 du 19 juillet 2006 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2006 ... 188
Avenant n° 43 du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima conventionnels et à la prime annuelle ... 189
Avenant n° 46 du 13 mars 2013 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2013 ... 191
Avenant n° 54 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima ... 191
Avenant n° 56 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels ... 192
Avenant n° 58 du 5 mai 2021 relatif aux salaires minima conventionnels ... 193
Avenant n° 59 du 5 mai 2021 relatif à la prime annuelle conventionnelle ... 194
Avenant n° 60 du 6 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels ... 195
Avenant n° 61 du 6 janvier 2022 relatif à la prime annuelle conventionnelle ... 196
Avenant n° 63 du 30 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels et à l'indemnité de blanchissage ... 197
Avenant n° 64 du 28 avril 2023 relatif aux minima conventionnels ... 198
Avenant n° 65 du 28 avril 2023 relatif à la prime annuelle conventionnelle ... 199
Avenant n° 67 du 30 avril 2024 relatif aux minima conventionnels ... 200
Avenant n° 68 du 30 avril 2024 relatif à la prime annuelle conventionnelle ... 201
Avenant n° 72 du 5 juin 2025 relatif aux minima conventionnels ... 202
Textes Extensions ... 205
ARRETE du 24 novembre 1988 ... 205
ARRETE du 9 février 1990 ... 205
ARRETE du 21 septembre 1990 ... 205
ARRETE du 28 avril 1992 ... 205
ARRETE du 15 juin 1993 ... 205
ARRETE du 7 décembre 1993 ... 205
ARRETE du 31 janvier 1995 ... 206
ARRETE du 31 mars 1995 ... 206
ARRETE du 19 juin 1995 ... 206
ARRETE du 19 juin 1995 ... 206
ARRETE du 7 août 1995 ... 207
ARRETE du 22 janvier 1996 ... 207
ARRETE du 29 avril 1996 ... 207
ARRETE du 4 juin 1996 ... 207
ARRETE du 7 juin 1996 ... 208

ARRETE du 19 juillet 1996 ... 208
ARRETE du 2 août 1996 ... 208
ARRETE du 14 février 1997 ... 208
ARRETE du 5 mai 1994 ... 209
ARRETE du 5 mai 1994 ... 209
ARRETE du 5 mai 1994 ... 209
ARRETE du 21 mai 1997 ... 210
ARRETE du 25 juin 1997 ... 210
ARRETE du 24 juillet 1997 ... 210
ARRETE du 13 octobre 1997 ... 210
ARRETE du 5 juin 1998 ... 211
ARRETE du 10 juin 1998 ... 211
ARRETE du 26 juin 1998 ... 211
ARRETE du 30 juin 1998 ... 211
ARRETE du 18 septembre 1998 ... 212
ARRETE du 12 octobre 1998 ... 212
ARRETE du 26 octobre 1998 ... 212
ARRETE du 30 mars 1999 ... 212
ARRETE du 21 mai 1999 ... 213
ARRETE du 28 juillet 1999 ... 213
ARRETE du 25 septembre 1999 ... 213
ARRETE du 19 juin 2000 ... 214
ARRETE du 25 mai 2000 ... 214
ARRETE du 18 décembre 2000 ... 214
ARRETE du 22 février 2001 ... 215
ARRETE du 22 février 2001 ... 215
ARRETE du 9 octobre 2001 ... 215
ARRETE du 9 octobre 2001 ... 216
ARRETE du 12 février 2002 ... 216
ARRETE du 18 juillet 2002 ... 216
ARRETE du 7 octobre 2002 ... 217
ARRETE du 6 décembre 2002 ... 217
ARRETE du 2 décembre 2003 ... 217
ARRETE du 9 février 2004 ... 218
ARRETE du 22 octobre 2004 ... 218
ARRETE du 13 juillet 2005 ... 218
ARRETE du 14 novembre 2005 ... 219
ARRETE du 18 octobre 2006 ... 219
ARRETE du 17 octobre 2006 ... 219
ARRETE du 1 décembre 2006 ... 219
Textes parus au JORF ... 221
Arrêté du 14 décembre 2018 ... 221
Arrêté du 28 décembre 2018 ... 221
Arrêté du 28 décembre 2018 ... 221
Arrêté du 15 février 2019 ... 222
Arrêté du 3 décembre 2019 ... 222
Arrêté du 15 janvier 2020 ... 222
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 223
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 223
Arrêté du 14 décembre 2020 ... 223
Arrêté du 2 avril 2021 ... 224
Arrêté du 11 mars 2021 ... 224

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA RESTAURATION RAPIDE DU 18 MARS 1988

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des seeirvcs CDFT ; INOVA CFE-CGC ; Syndicat noitnaal CDFT hôtellerie ; CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des cmmeroecs et des scveries UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Benalogt Cedex, par ltrtee du 6 décembre 2004 (BOCC n° 2005-14) ; Alimentation et Tendances, par lrette du 13 nmevbore 2017 (BOCC n° 2017-50).

Titre Ier : Conditions générales

Article - Dispositions préalables

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Les peratis cnrtencatatos snot d'accord puor ddmeenar au ministère du tiaavrl que les dostspniiois de la présente connevtion snoiet reeudns obiraitleogs puor tuos les empluryoes et salariés crpoims dnas le cmahp d'application de ltadie convention. À cet égard, la présente cvitnnoeon ne pedrnra effet, même ertne les prateis signataires, qu'après pciutlboian de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

La présente cinovtnoen citolcelve ntinoalae cnucole en acliiaptopn du titre III du lirve Ier du cdoe du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 nvbremoe 1982, s'applique à l'ensemble des eulmyoeprs et des salariés talivaralnt en Facnre métropolitaine et dnas les DOM :

- d'une part, dnas des ereepsitrns d'alimentation et de rueoaatitsrn rapide, rleaenvt du cdoe NAF 55.3B et aanyt puor vtcaoion de vndere eenecsulvxmit au cipotomr des atliemns et des bsinosos présentés dnas des cntmnneedonitios jetables, que l'on puet cnemoomsr sur place ou eemtoprr ;

- d'autre part, dnas des etenierprss dnot l'activité pirnlapcie csitonse à verdne au ciomtpor des almeitns et des bsniosos présentés dnas des cnnoimnidteteons jeleabts et/ou à fibqareur ou pré-cuisiner, en vue de luer larvisoin immédiate, un cartien nmbroe de ptals cirnleauis destinés à la ctoommaisonn à domicile.

Article 2 - Durée de la convention - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

La présente citnoevonn est clnuoce puor une durée indéterminée. Elle purroa être dénoncée à tuot moment, maonneynt un préavis de 3 mois. La ptaire dénonçant la cooetivnnn dreva en iromfner les aeruts paitres sariineagts par ltetre recommandée aevc accusé de réception. Le point de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation. Les etfefs de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du tavaril (article de la loi n° 82-957 du 13 nmvbeore 1982).

Article 3 - Mise en place de la convention collective

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

1. Les aaantvges aiqcus par la présente ctevnionon ne pourront, en aucun cas, être une cusae de roietscirtn aux agtevnaas aicqus antérieurement à la dtae de la srguntaie de la présente coeonvtnin par le salarié, dnas l'entreprise qui l'emploie.

2. Les dniotpiissos de la présente conoeitvnn s'imposent aux rppaorts nés de ctatrnos individuels, d'établissements ou d'entreprises, suaf si les csaleus de ce crnotat snot puls faervoabls au taeallriuvr que cllees de la convention. Ctopme tneu de l'interpénétration des données prévues à l'article 42 rtlieaf au reaps du penonersl et à l'article 44, slaerias mniima par niveau, l'appréciation de la ntooin d'avantages puls flvreabaos ne puet être que golable et diot prednre en comtpe cvlnituemmuaet le problème du repas et cleui du salraie annuel.

3. Les anvaagtes rcoenuns par la présente cnenoitvon ne pnveeut en aucun cas s'interpréter cmome s'ajoutant aux aavtnegas déjà aciuqs puor le même ojebt dnas ctnieeras entreprises.

4. Une cimoisosmn piratraie mxite dreva se réunir après 12 mios d'application de la présente cvotoneinn collective, puor eeainmxr les éventuelles difficultés d'application de la présente cetovoinnn collective.

Article 3.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 26 mars 2018

Article 3.1.1. Rôle et miiosnss de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail, la bcrhnae a puor mosinsis d'une part, de définir les cidtinoons d'emploi et de tivaarl des salariés, ansii que les gaairtnes qui luer snot aiecbalppls dnas les matières énumérées par la loi, et d'autre prat de réguler la cnncrroeuce scalioe enrte les eeeirpsrnts ravneelt de son chmap d'application.

La comssimion pirrtaaie ptnreeanme de négociation et d'interprétation ecxree les miinosss senuvitas :

Article 3.1.1 a. Misison de négociation des dsptiniiosos conventionnelles

En tnat que csiomsmoin de négociation de la bhacnre de la roaueitatsrn rapide, la CNPPI se réunit dnas les ctondnoiis fixées à l'article 3 du présent aaevnnt en vue de définir les disioptisnos

clonenvoneietlns aplaliecbps aux salariés de la branche.

Plus précisément, cttee ciossmoimn définit les getiranas aelcpialpbs aux salariés de la barnhce dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Conformément aux ditionissops légales applicables, dnas les matières visées par l'article susvisé, snas réduire le cmahp de la négociation, les suaittiplons de la cvonnteoin ou de l'accord de branche, si eells existent, prévalent sur la cntionveon ou l'accord d'entreprise cloncu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vugeuir de la cntioveonn ou de l'accord de branche, suaf lorsuqe la ctvoonnein ou l'accord d'entreprise ausrse des gtaaernis au monis équivalentes.

La csmiomoisn puet assui définir, par la négociation dnas les matières visées par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dptsioisoins qui prévalent sur les coenntvoins et acrocds d'entreprise suaf si ces dnrriees asersnut des grteaains au mnois équivalentes(1).

Les preitas cfnnimerot à ce ttire que les dopisiiotnss de la covntionen ctclvlieoe nanoaitle de la roteasiuatrn rdpiae patrnot sur les qtaure matières susvisées dnas luer rédaction atculele prévalent sur celles des adorccs ccotfeills d'entreprise mnios favorables(1).

Dans les aetrus matières, conformément aux dtpnioosisis légales et réglementaires en vuieugr au juor de la siangrtue du présent avenant, les satpnutioils de la contenvoin ou de l'accord de brhcane snot aiabllpcpes aux eprstnereis n'ayant pas cnoclu de ctiononevn ou d'accord d'entreprise anayt le même objet.

Article 3.1.1 b. Miiossn d'interprétation des dniptiososis conventionnelles

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI puet renrde un aivs à la dmneade d'une jidiicrtuon sur l'interprétation des dpsiosniotis cilevlnnnoeneots de branche, dnas les cdnniotois mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En vrteu des dstiinposios du présent avenant, elle puet également être saisie par une oasairtiongn syinldcae ou patolanre représentative de la bcahrne au snes des dspitosoniis légales et réglementaires en vueigur et reelnavt de la présente ctvenoonin cctilveole nationale, puor rdnere un aivs sur l'interprétation des dsstnpoioiis cnntlenlieenoovs de branche.

Les modalités de snsaiie de la CPNPI puor interprétation fnuiergt à l'article 4 du présent avenant.

Article 3.1.1 c. Arteus miinssos d'intérêt général prévues par les dpsiioonists légales et réglementaires

La cimissoomn patriaire pntmernaee de négociation et d'interprétation eecrxe ntommneat les msnisois suivantes, tleels que prévues par l'article L. 2232-9, II du cdoe du trvaial :
? elle représente la branche, nametmont dnas l'appui aux esrprneteis et vis-à-vis des pvroouis piulbcs ;
? elle erexce un rôle de veille sur les cionotdins de tiavral et l'emploi dnas la bcnhrae ;
? elle régule la cunorecnrce siocale enrte les eeitersnprs rvaleent de son cmahp d'application ;
? elle établit un roparpt auennl d'activité, qu'elle vrsee dnas la bsae de données nationale, cneparonmt un blian des acordcs cieolltcfs d'entreprise colcnus dnas les dienamos siuanvts :
-? durée de travail, répartition et aménagement du tepms de tvriaal ;
-? reops et juors fériés ;
-? congés payés et aeutrs congés ;
-? comtpe épargne-temps ;
? elle puet erxceer les miinosss de l'observatoire ptaiiarre de la négociation cioltvcele et être dsritiaentae à ce trite des accrods d'entreprise cnlcous puor la msie en palce d'une dsotioiispn législative en l'absence de splouiitatn de bcrahne pronatt sur le même oejbt ;
? elle puet prévoir dnas la négociation d'accords somius à eistoexnn des aoccrds tyeps puor les eresienprts de mnios de 50 salariés équivalents tmeps plein.

Article 3.1.2. Modalités de fcemonnitnneot de la CPPNI

La cimimosson pirraiate ptmenerane de négociation et d'interprétation se réunit au mnios six fios par année cilvie en vue de mneer les négociations au naievu de la branche.

Des réunions supplémentaires puenvet être organisées sur dadmnee d'au mions une oansgiirtoan ptalrnoae ou scyliadne représentative dnas la bnhacre au snes des dospsntiiios légales et réglementaires en vigueur, et sur canvootocin dnas le mios sniavut la réception de la danedme au secrétariat de la commission.

Elle définit son celneradir de négociations dnas les cnnoditois prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

Si le pnicprie de fnieomtcnneont de la CPNPI est paritaire, aevc une représentation des osingroaaitns d'employeurs et de salariés représentatives dnas la branche, au snes des dssptiooinis légales et réglementaires en vigueur, la CNPPI puet se réunir en mitxe à la ddenmae des pniaeartres sicouax ou de la pprore inittiaive de l'autorité administrative.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-20 du cdoe du travail, un représentant de la dcioetrin générale du tviaral puet auessrr la présidence de la CPPNI.

À défaut, tuos les 2 ans, la CNPPI coihist pmari ses mmrebes un président et un vice-président, ccahun arappntaent à un collège différent. À cauqhe renouvellement, la répartition des postes se fiat aleevtmnenirtat etnre les oginiarstnaos ptnraoeals et les oroangisnitas seldynaics représentatives de la branche.

Le président de la CPNPI cvnuoqoe les memrbes aux réunions, solen l'ordre du juor décidé en réunion par les mmeerbs de la CPNPI et anmie les débats.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le SNARR.

La cvoatoincon des merembs de la CNPPI est adressée, par coreurir numérique, par principe, au mnois 15 juros clendaireas anvat la dtae de réunion prévue, accompagnée du relevé de décisions de la CNPPI précédente et des duocnmets uitles à la négociation.

Article 3.1.2 a. Cipootmison de la CPPNI

La CNPPI est composée preieitamrnat d'un collège « salariés » et d'un collège « eyrmeluops ».

Le collège « salariés » cmenpord les représentants de cqauhe orgiasiatnon sydinalce représentative au naievu de la cvneontoin cleclvotie nolnaatie au snes des dipiitsnsoos légales et réglementaires en vigueur. Chauqe onoagatsirin snlcadyie ruocnene représentative dnas la ctoioennvn celvcltoie nlioanate puet désigner au mxuimam 3 représentants puor siéger dnas la coisomismn chiosis pamri les salariés d'une esreitrnpe de la branche. En outre, eells peuvent, pamri ces 3 représentants, mdnteaar une proensne n'étant pas salariée d'une eteisrnpre de la branche.

Le collège « eupmyrloes » copnrmed des représentants des onrnaoiasitgs pflroiensoensles d'employeurs représentatives au nivaeu de la coenivotnn clovictele naotlniae en nbmore iidqtunee à cueli du collège « salariés ». La cpiootmosin du collège « emoueyplrs » s'effectue sleon les modalités de représentativité nloantiae des ornagsitoinas pnsofeeleriosnls d'employeurs au raregd des dinospistios légales et réglementaires en vigueur.

Chaque onoitaisgarn est libre de reneveolur ses représentants à tuot moment, suos réserve d'établissement d'un maandt tiansmrs au secrétariat de la commission.

Suite aux résultats de la mesure de représentativité dnas la branche, la petre ou l'attribution de représentativité d'une oiinagsaortn sncliadye de salariés ou d'une oaiisgnatron d'employeurs cmmoe la mitiaiodfcon du nviaeu de représentativité prend efeft au ladimneen de la poiruatn au Jraonul ocfiifel de l'arrêté ministériel finxat la litse des ortniaosinags sdienaycls ou peilrsnelfeosnos rcenoneus représentatives dnas le cmahp de la ceovtnnion cicvloetle nationale.

Il en est de même en cas de rturupe du conatrt de tiavarl d'un mmrebe de la commission.

La CPNPI prend ses décisions sleon les priniceps du paarsriimte et du cdoe du travail.

Article 3.1.2 b. Ciimsnmosos et goeprus tunheeqcis paritaires

S'il y a lieu, les mmbrees de la cmosomsiin pariarite ptnreamene de négociation et d'interprétation pnuevet décider de trtsmtraene ou de rvyoeenr l'étude des pojetrs en cmsimosoins tcueheqins ou gepruos de taivral paritaires.

Un goupre tuiheqnce pitrraaie puet être mis en place sur décision parrtaiie de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un tivaarl tuciehnqe préparatoire de la CPNPI plénière.

Les csosmioimns et grpoeus tehcuneiqs piieartras peenvut être créés par un acocrd cicoelltf de la bhnrace de la raautiostern rapide. Cquhae coismiomsn ticenhque ou grpuoe de tairval priatarie a vtcoiaon à rpemilr les msiinsos spécifiques qui snot définies par les txeets légaux, réglementaires et ctnnienvenloos en vigueur.

Les cooiismmsns et grpeuos teqcuihnes praiierats créés par acorcd ctlceilof de bhcnrae cocnlu antérieurement au présent aanenvt snot nmotmneat mtinneaus :

1. Ciosmsiomn piraiarte naationle de l'emploi et de la fratimoon pefnsilroslonee de la roaatesuitrn rpiade (accord de bcanhre du 20 décembre 1996) ;

2. Gruope tnqiecuhe piitaarre santé au taviarl et prévention des ruseqis peonesilrnosfs (accord de bhrnace du 20 avirl 2006) ;

3. Cismioomsn de suvii du régime de prévoyance (avenant de brcanhe n° 42 du 11 mai 2010) ;

4. Oirboetavrse du régime frias de santé (accord de banhrce du 3 février 2012) ;

5. Cosisoimmn de svuii et d'interprétation de l'avenant sur le tpems ptraiel (avenant de brcnhae du 13 nmoebvre 1998) ;

6. Oaobrveitrse ptsocpiref des métiers et des qcualfaiinotis (accord de brhance sur la formioatn psloleirfonense dnas le seuetcr de la riatatouesrn ridpae du 22 décembre 2004) ;

7. Csiommosin de cctoliioiann créée par l'article 45 de la cnoieovtnn clleiotcve nationale.

Dans tuos les cas, les mbermes de ces cisiommosns tencueihqs ou grupeos de tairavl paairreits soenrt dûment mandatés.

Article 3.1.2 c. Atiruotoiasn d'absence des salariés et coitonnids d'indemnisation et de prise en charge des fiars liés à la piiprictataon à une ciomsmsoin ptiaiarre nationale

Pour paciperitr aux réunions de la CNPPI et des cinoosmsims et gpeuros tceqiuenhs ptraairies nationaux, les salariés des eepnrstreis de la brhnace désignés par les ostogniaarnis sleadncyis représentatives bénéficient, sur présentation de la cviooancton à la réunion, d'un dorit d'absence de l'entreprise, suos réserve d'en ifmeronr au préalable luer employeur, au monis 10 jrous ceeirlnaads aanvt la dtae de luer absence. Dnas ce cas, le tpems de tviaral non effectué est payé cmmoe tepms de taivarl effectif.

Les eyorulpems s'engagent à ne pas evatrner l'exercice noamrl des mdtaans des salariés désignés par les oatnanrgoisis saniylcdes représentatives en tnat que mberems de la CNPPI et des cosimsmoins et grpoues tuncihqees paeiartris nationaux.

Les salariés anayt reçu un madnat de luer onorgtiaisan sclidayne ou pnflsneeolrosie en vue de siéger à la CPNPI bénéficient, dnuart luer mandat, de la ptoecoitrn attribuée aux délégués syndicaux.

La prise en cghrae des frias des mbremes puor les réunions de la CNPPI et des cosiminosms et gepuors ticneeuhqs piratriaes susmentionnées est effectuée dnas les coioindtns prévues par l'article 5 c de la cinteoonvn cvilltcoee naltnoiae et l'article 4 de l'avenant n° 1 du 15 nobrmvee 2012 sur le famneiecnnt du paritarisme.

Afin de préparer les réunions de la CPPNI, les mmbeers de la cmssmoiion bénéficient, s'ils le souhaitent, de 2 heures d'absence non rémunérées par réunion de CPPNI, à tirte de temps de préparation. Ils dvnioet irmfoner luer epomeylur de luer abcsnee à ce ttrie dès réception de la cnvoioacotn à la réunion de la CPNPI en rspeaectnt un délai de prévenance d'au mions 10 jruos cinraedeals par rorpapt à luer absence.

Article 3.1.3. Sinsaie de la cimsomison puor interprétation

Dans le crade de sa moissin d'interprétation, la sinasie se frea à la dclgeniie d'une osaigritonan sayilcnde ou pnarolate représentative raenelvt de la présente cietononvn ccvoitelle nationale, ou à la deamdne d'une juridiction, puor rrdnee un aivs sur l'interprétation des aordccs clitelofcs et anteanvs cnluocs au sien de la bnhacre de la retstaaoirun rapide.

Chaque oiaaignrtson snilacyde représentative de salariés est représentée par 2 membres. Le collège « eleypourms » est composé du même nmbore toatl de représentants que le collège « salariés ».

Le dsiesor de ssianie est composé d'un écrit meannnntoit :
? le ou les textes cvnionetonnles sur luseqels l'interprétation est demandée ;
? une eacixtliopn précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le deosisr diot impérativement cpmotorer l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son eexman par la CPPNI.

La CNPPI derva arlos se réunir dnas les 2 mios snivuat la snaisie par lterte recommandée accompagnée du dsioser complet. Un aivs d'interprétation ou un procès-verbal rltaenat la décision adoptée diot être notifié aux peaitrs concernées dnas les 15 jruos sivunat la réunion.

Lorsque le dessoir est complet, le secrétariat de la csiommison :
? inomfre l'auteur de la ssinaie par letrte recommandée aevc dadmnee d'avis de réception et par mgeraesise électronique de la dtae du pniot de départ du délai dnot diposse la csomosmiin puor rrndee un aivs ;
? procède à la canocoitovn des mmebres de la comomiissn par curreior et par meirsasege électronique au moins 15 juors aanvt la dtae de la cosimoismn en tmseatrnantt la ciope de l'ensemble du diessor de saisine.

Un aivs d'interprétation est rndeu lorsqu'il y a un acrcod matrjaoriie dnas cqahue collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée seoln le niaevu de représentativité résultant de l'arrêté ministériel fxanit la lsite des ongorisaaitns sdciaynels ou proofessneilnles rnoucnees représentatives dnas le camhp de la cntevnioon ccloltveie nationale. Ainsi, à défaut de majorité dnas un collège et/ou en cas de dgienverce d'appréciation ernte les collèges, la délibération de la CPNPI ne vdraua pas aivs d'interprétation.

Dans tuos les cas, la délibération de la cmmossoiin fiat l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisnie dnas un délai de 15 juros à cmeotpr de la dtae de la réunion par lttree recommandée aevc dndmaee d'avis de réception.

Les aivs d'interprétation de la commission, lorsqu'ils snot rendus, snot répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils snot à la dpstiioison des eluyeormps et des salariés.

Article 3.1.4. Modalités de tsnisiorasmn de cetirnaes cnvoieotnns et de citenras accdors d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux doiitsiospns légales et réglementaires, les eeertrpsnis de la bcnrahe de la rstutaeorain rpaide dneivot temtnrratse à la cimissoomn ptraiirae pnnmtreaee de négociation et d'interprétation de bnahcre lreus ctnneovnios et arcdcos cpanrtoomt des dioipsnsiots rleivaets à la durée du travail, au

repos, aux jruos fériés, aux congés et au cpmote épargne-temps.

Ces cvonenionts et aodcrcs snot tamirsns à l'adresse numérique ou à l'adresse pastloe du secrétariat de la cimisomson paiirrate ptnanreeme de négociation et d'interprétation setaivuns :

Adresse numérique : info@snarr.fr

Adresse poslтae :

Secrétariat de la CPPNI de la banhrce de la ratietsoraun rapide
C/O SNARR
9, rue de la Trémoille
75008 Paris

La csomsioimn praitriae pratemenne de négociation et d'interprétation auscce réception des cvneoiotnns et acdorcs qui lui snot transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces cvntninoeos et accrdos d'entreprise au rergad des ditpoisonsis du cdoe du travail, et en piiruaetlcr au rgerad des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les cootviennns et acdcros susmentionnés snot tsairmns par le secrétariat par vioe électronique au président et au vice-président de la CPPNI dnas un délai mxaiaml de 8 jours siuavnt luer réception.

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 3.1.1 a snot étendus suos réserve du reecpst des dsnsioiotips de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 4 - Modifications

En vigueur étendu en date du 26 mars 2018

Chaque priate sngaritiae puet deednmar des madoinitoifcs à la présente convention.

Toute dmdnaee de révision dreva être portée, par lertte recommandée aevc accusé de réception, à la cnnsnosaiace des autres peitars contractantes. Elle dreva mnnoeenitr les pinots dnot la révision est demandée et les poipitorosns formulées en remplacement.

Une cimismoosn paiirrtae pnerneatme de négociation et d'interprétation derva se réunir dnas un délai qui ne pruora excéder 2 mios à cmtoper de la dtae de réception de la demadne de mcoifoiiadtn puor einxeamr et éventuellement clnuocre un aocrcd sur les psoprontoiis déposées.

Titre II : Représentation du personnel

Article 5 - Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

a) Driot syndical

Les ptreais cntaoctrnetas rnoisceaesnnt l'entière liberté, asusi bein puor les tvlaliaeurrs que puor les employeurs, de s'associer puor la défense clitleocve des intérêts afférents à luer cotoiindn de turvllearias et d'employeurs anisi que la penile liberté puor les stndycais d'exercer luer aicotn dnas le cdrae de la loi et des autres doitsnopsiis cienvelnntnleoos :

- la liberté d'affichage des coctnuionmaims snlaiydces s'entend sur penanuax installés et désignés à cet effet dnas des enirdtos aesbileccss à l'ensemble du peonesnrl du leiu de travail. Simultanément à l'affichage, un epealxmire est rimes à la doiictern ou à l'un de ses représentants ;

- la celtcole des ctinitsooas est effectuée conformément à l'article 412-7 du cdoe du travail.

Elle puet être pratiquée à l'intérieur de l'entreprise ;

- la douiifsfn des paotcuilibns et tcrtas de nurtae scialnyde est autorisée dnas les veiriseats de l'entreprise aux heerus d'entrée et de sirtoe du peennrsol en droehs de la vue de la clientèle.

Le cnonteu des affiches, piuiacltbnos et tracts, est lienbmert déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des doositiispns relvetias à la presse.

Dans les eeirntpsers ou établissements oapcncut puls de 100 salariés, l'employeur met à la dtsipoiiosn des sonetics syndicales, un lacol cmmoun convenable, aménagé, cnveanont à l'exercice de la mssioin de lreus délégués.

Dans les einetrseprs ou établissements ouaccpnt au mnios 750 salariés, l'employeur ou son représentant, met à la dstsoiiipon de chquae sotiecn syndicale, un lacol convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les sceoints sycanidels eenecrxt luer driot de réunion, conformément aux disiisnopots de l'article L. 412-10 du cdoe du travail.

b) Réunions seycidnals nationales

Des congés eleinecoptnxs snot prévus dnas la liitme de 3 juros ouvrés par an, par oriotagnisan slnidayce représentative et par entreprise. Ils sonret accordés sur jfioiatctiusn écrite des ognsinaoitars sciadnyels aux teiiurtals d'un maandt sniyadcl au sien de l'entreprise puor la ptraiiatpoicn aux réunions siendacyls nationales.

Ces congés seornt assimilés à un tpmes de taviarl eifctfef et rémunérés cmmoe tel.

Des aiustiorantos d'absences non rémunérées, dnas la ltiime de 4 jruos ouvrés par an et par otoigniarsan snliaycde représentative, soernt accordées sur jifitcoiutsan écrite des ogotisnianras sneliacdys aux tuitriales d'un mdnaat syaicndl au sien de l'entreprise puor la parocatpitiin à des réunions snlyiadces nonlatieas ou congrès.

c) Ciomsominss paerariits piflenrlnooseess nationales

Pour priitcaepr aux cnsmioomsis piierartas nationales, 3 représentants salariés d'entreprises purnoort être désignés par cuhaqe otanagiosrin syndicale. Les hueers passées à ces réunions seonrt payées cmome tepms de tvaairl par luer entreprise.

À cepmotr du 1er mras 1995, cquhae cetnlrae snyildace pruroa prétendre au remboursement, sur justificatif, par le sdnyaict pntoaral des fairs de déplacement, siot :

Frais de repas

L'indemnité ftaoiarfire de reaps est fixée à 6 fios la vauler du mminium gtnaari (MG) en vueugir à la dtae de la réunion (arrondie au farnc supérieur).

Le reermmeusbont est effectué sur la bsae sitnavue :

- un reaps par délégué de Pairs ou de la région pinasirene ;

- duex rpaes par délégué de province.

Frais de déplacement

Pour les délégués de prnicvoe :

- fiars réels sur la bsae d'un bleilt SCNF aller et rtoeur en 2e classe, déduction ftaie des réductions éventuelles ;

- et, si nécessaire, firas d'hôtel calculés sur la bsae de 19 fios la vualer du mnmiium ganarti (MG) en viguuer à la dtae de la réunion (arrondie au fanrc supérieur).

d) Délégué syndical

Les cdnotoiins d'exercice du droit sydincal snot réglées par la législation en vigueur, et natenommt les arleitcs L. 412-4 et stniauvs du cdoe du travail.

Afin de muiex asersur la représentation syndicale, cqahue erseiprtne puorra négocier aevc les sycdtinas représentatifs, et à luer demande, une srtrtucue adaptée à son osgoiatranin interne.

Un crédit d'heures munseel est attribué au délégué scnyiadl dnas les coitindons prévues par la loi du 20 oortbce 1982 :

- enrte 50 et 150 salariés 15 h/ mios ;

- entre 151 et 500 salariés 20 h/ mios ;

- au-delà de 500 salariés 25 h/ mois.

Ce tpems puet être dépassé en cas de csconatnceris exceptionnelles.

Les hereus de délégation snot considérées cmome tmeps de tvaaril et snot rémunérées comme tel. Les bénéficiaires en ioenrmrofnt luer rsbnoalpese hiérarchique au préalable.

Si l'entreprise elipome puls de 1 000 salariés, le délégué scdaynil cetrnal désigné, dorpiessa d'un crédit de 20 hueers par mois.

Si l'entreprise eilpmoe puls de 2 000 salariés, le délégué snayicdl ctrneal désigné dreisposa d'un crédit de 25 hereus par mois.

Dans le cas de cuuml de mandats, ces hurees de délégation, considérées comme tmeps de travail, s'ajoutent à celels dnot le délégué siyndacl ctenarl puet dsopsier à un ature trite que cleui de délégué scnadyil d'établissement.

e) Liberté d'opinion

L'entreprise étant un leiu de travail, les eeuylropms s'engagent à ne pas pnerrde en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas teinr cmopte des onnoipis politiques, des coaencrys rueesigleis ou de l'origine slcioae ou rliacae puor arrêter luer décision en ce qui cncnroee : l'embauchage, la cdoitnue ou la répartition du travail, les mursees de discipline, de licenciement, ou d'avancement.

Article 6 - Droit d'expression des salariés

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Les salariés bénéficient, sleon les doonisptsiis légales, d'un diort à l'expression dctreie et ccvetollie sur le contenu, les cndioionts d'exercice et l'organisation de luer travail.

Article 7 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

La représentation du personnel, au titre du comité d'entreprise, est organisée dnas les cninoditos fixées par la législation en vigueur.

Cependant, chquae eersirnpte prroua négocier, aevc les sytndcais représentatifs, une strrtucue adaptée à son oriniotaagsn irnnete (1). Cahque ereriptnse aubtirrtea par an et pro rtaa trpmioes une dotiaotn d'au mnios 0,60 % de la msase des slaaeris bturs versés au corus de l'année cviile dnot 0,40 % puor les ovueers soceilas et 0,20% cdrnonespraot à la sevutbionn de fcomnntenoenit légale (2).

Chaque osgioatniran slidcyane représentative puet désigner dnas le carde de la loi, suos réserve des dinipoostiss de l'article L. 412-17 du cdoe du travail, un représentant au comité d'entreprise.

Il asistse aux séances aevc viox consultative. Il est otnrmeoiglaeibt chisoi prmai les mbemres du pnreeosnl de l'entreprise et diot rpeilmr les ctndnioios d'éligibilité au comité d'entreprise.

(1) La 1re phrsae du 2e alinéa de l'article 7 est étendue dnas la ltmiie des aitodapnats prévues et autorisées par la loi du 28 oroctbe 1982 rtveilae aux comités d'entreprise (arrêté du 24 nvmberoe 1988, art. 1er).

(2) La 2e pasrhe du 2e alinéa de l'article 7 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du tairavl (arrêté du 24 nervombe 1988, art. 1er).

Article 8 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée sloen la législation en vigueur.

Dans les estirerneps ou établissements aanyt un ecitefff irnsict supérieur à 50 salariés mias ne dsiasnopt pas de comité d'entreprise ou d'établissement cmopte tneu du mdoe de culacl de l'effectif prévu par la législation en vigueur, le délégué du pnonresel amené à ecxeerr cnteeiars misisnos tleels que définies par l'article L. 422-5, bénéficiera, dnas le crdae d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement, d'un tpmes suiasffnt puor l'accomplissement de ces missions, snas que ce temps siot inférieur à 2 hurees par mois.

Titre III : Contrat de travail

Article 9 - Période d'essai

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Tout salarié puet être souims par l'employeur à une période d'essai. Peandnt la période d'essai, cacunhe des pretais puet rmrope le ctanort de tavairl à tuot mnomet snas préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé coclnu ferme.

Conformément aux dsinipooists légales et en tnnaet cotmpe des spécificités du secteur, la durée iintilae maaimlxe de la période d'essai est de :
? 4 mios puor les crdeas ;
? 3 mios puor les antegs de maîtrise ;
? 2 mios puor les employés embauchés au nveaiu III ;
? 1 mios puor les aretus oerruvis et employés.

Il srea pboslise de prévoir puor les salariés creads la possibilité de rnueevleor la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne purora dépasser la durée de 6 mios en cas de renouvellement.

Tout salarié dnot la période d'essai est supérieure à 2 mios bénéficie, en cas de rtpruue de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours.

Article 10 - Embauche

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Les cioindnots d'embauche snot cllees régies par la législation en vigueur.

Lors de ttuoe embauche, le salarié reçoit de son emyepoulr un cnratot écrit menaotnnnit :
- l'emploi occupé ;
- la durée du traiavl ;
- le slraiae hiarroe et musneel ;
- la durée de la période d'essai.

Dès son entrée dnas l'entreprise, cuaqhe salarié diot être informé de l'existence de la coivtonnen collective, du règlement intérieur et, éventuellement, de l'accord d'entreprise. La ctvooeinnn collective, le règlement intérieur et éventuellement l'accord d'entreprise snot affichés dnas cuhqae unité et mis à la dstspioioin des représentants du pnosnreel conformément à la législation en vigueur.

Le salarié diot se setroutme à la viitse médicale d'embauche.

Article 11 - Détachement temporaire

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Tout salarié puet être appelé, aevc son accord, à taeallvrir dnas un établissement de la même enseigne, différent de son leiu d'affectation habituel, dnas la même fonction. Il crosvene les aanavtegs liés à son caortnt de travail.

La durée de cahque détachement ne puet excéder 15 jours, realbnvuloees aevc l'accord du salarié.

À l'issue de ctete période, le salarié réintégrera son leiu d'affectation antérieur.

Tout salarié détaché tmrmpaoireneet srea remboursé de ses firas supplémentaires réels de déplacement dnot le mdoe srea cvnenou à l'avance.

Article 12 - Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

À l'expiration de la période d'essai, en cas de rtuprue du cartont de travail, la durée du préavis, fioctonn de l'ancienneté contnuie de service, est définie cmmoe suit, suaf futae grave, fatue lourde, ou frcoe muaerje :

Démission

	Moins de 6 mois	De 6 mios 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 mios 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 hueres d'absence par journée de travail, puor rhehecrce d'emploi pdaennt la durée du préavis.

Ces 2 heerus de rchcheere d'emploi dnivoet être pseirs en aroccd aevc l'employeur et le salarié. Les patries porrunot s'entendre puor beoqlur tuot ou praite de ces hueres anavt l'expiration du délai de préavis.

Ces ascbenes puor rhheccere d'emploi pneandt les périodes précitées ne dnnneot pas leiu à réduction de salaire.

Article 13 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Une indemnité dsncittie du préavis srea accordée, en drhoes du cas de ftuae garve ou lourde, aux salariés licenciés aanyt au monis 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette indemnité srea calculée cmome siut :

- mions de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios de sarlaie par année d'ancienneté ;

- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté, puls 1/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;

- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté, puls 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans.

Le saralie à perdnre en considération puor le cacull de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brtue des 12 dnereris mios précédant le lencciemniet ou, seoln la flourme la puls anvutgesaae puor l'intéressé, 1/3 des 3 derniers, étant enetndu que, dnas ce cas, tuote pimre ou giritacotaifn de caractère aunenl ou eteinexnocpl qui aruiat été versée au salarié paednnt ctete période ne sreiat prise en cmtpoe que pro rtaa temporis. Ctete indemnité de lnecncemiiet ne puet se cemuulr aevc auncue artue indemnité de même nature.

Disposition particulière puor les cadres

L'indemnité de lenicimecnet puor un crade srea calculée solen le barème ceoonivnenntl ci-après :

Temps de présence dnas l'entreprise :

- de 1 à 5 ans de présence : 1/10 de mios par année ;

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

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

Disposition particulière en cas de liemneicenct économique

Tout salarié licencié puor moitf économique ayant, au juor de son lceeiminncet : puls de 50 ans, 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficiera d'une mtaoijraon de 15 % de l'indemnité de lmcenncieeit tllee que définie au présent article,

l'ancienneté du salarié s'appréciant à la fin du préavis aeuuql il a droit.

Article 14 - Travail des femmes

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2013

L'emploi des fmmees est fixé en aipctploian des teexts en vigueur. Les epemrouyls s'engagent à apuilqper les disisponoits légales en matière d'égalité d'accès aux eomlpis et d'égalité des saliears à poste identique.

À cpomter du 5e mios précédant la dtae présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les fmemes enencetis bénéficient d'un tpems de puase rémunéré de :

- 15 mtneuis si luer journée de taviarl eitcffef est inférieure à 5 hreues ;

- duex fios 15 miuents si luer journée de taravil effectif est supérieure ou égale à 5 heures.

Les modalités de ce tepms de pause soenrt définies d'un cmoumn acrcod etnre les parties.

Article 15 - Emploi des jeunes

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

L'emploi des juenes srea réglé conformément à la législation en vigueur.

Article 16 - Emploi des travailleurs étrangers

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Aucun tauiarlelvr étranger ne proura être employé en dorehs des cnoidinots siemrtncett définies par la législation et la réglementation en veuuigr et puls particulièrement auucne daiiicsmonritn ne purroa être opérée puor l'accès à l'emploi.

Article 17 - Emploi des handicapés

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Les ertniesrpes s'engagent à foasriver l'insertion des trliralvaeus handicapés dnas le cdrae des ttxees en vigueur.

Les priteas s'engagent à négocier dnas un délai de 12 mois, à ctopemr de l'extension de la présente convention, un anveant au présent aictlre ccranonent les pseots pnuavot être aiccesslebs aux salariés handicapés.

Article 18 - Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Il est régi par la législation en vigueur.

Article 19 - Maladie

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

A. Garanite d'emploi

1. Une aenscbe résultant d'une miaalde ou d'un acdeicnt dnas la vie privée dont, suaf cas de force majeure, l'employeur est atrevi dnas les 48 herues et dnot la jaoutticifisn lui est fourine par l'intéressé dnas les 3 juors (le ccheat de la psote fnasait foi) ne cuonittse pas une rutpure du ctrnoat de travail.

2. L'emploi est gaatrni à l'intéressé penadnt les périodes ci-dessous :

- de 6 mios à 1 an de présence : 2 mios ;

- enrte 1 et 5 ans de présence : 3 mios ;

- puls de 5 ans de présence : 8 mois.

L'ancienneté s'apprécie au pmerier juor de l'absence.

3. Si, à l'expiration de la période d'absence puor maladie, le médecin du tarvail cnottsae une incapacité à réintégrer l'emploi précédemment tenu, l'employeur diot psorepor à l'intéressé un eolpmi de même niveau, dnas la limtie des petsos disponibles.

4. Après 3 mios d'absence, le salarié dvrea neotfiir à la direction, dnas les 15 jorus précédant l'expiration de son indisponibilité, son intienotn de rreeprnde le travail. Celui-ci ne porura rneemcemocr qu'après la vtisie médicale de reprise.

5. Dnas le cas où une incapacité médicalement constatée auirat empêché le mdlaae ou l'accidenté de rrndrpeee son tiraval dnas les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait peanndt une durée de 6 mios à cmtpoer de la fin de son indisponibilité d'un dirot de préférence puor réembauchage.

Pour bénéficier de ce dirot de préférence, l'intéressé dvera neiotifr à la direction, dnas les 15 juros snavuit l'expiration de son indisponibilité, son iinottnen de s'en prévaloir.

6. La gratinae d'emploi juoe tnat que le tatol des arrêts ievutrnens au corus des 12 mios qui siuvent le pirmeer arrêt n'égale pas la durée ttoale de la garantie.

7. Si le salarié n'a pas rieprs son traival passé les délais prévus au prargapahe 2 du présent article, l'employeur puet prdnree atce de la rrupute du catnort de travail. Dnas ctete hypothèse, il diot srivue la procédure légale de licenciement. L'indemnité de préavis ne srea pas due ; tetiufoos l'intéressé rcrevea l'indemnité de licenciement.

B. Inonesitdmian de la maladie

Après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, en cas d'absence au traaivl justifiée par l'incapacité résultant de malaide dûment constatée par ccefiartit médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dtonpsoiiiss svnuaeits à codotiinn :

- d'avoir justifié dnas les 48 heuers son incapacité ;

- d'être pirs en carhge par la sécurité slcaoie ;

- d'être soigné sur le teroiirtre français ou dnas l'un des artues pyas de la Communauté économique européenne.

Pendant 30 juros ils rrnoecevt 90 % de la rémunération brute qu'ils auairent gagnée s'ils avaneit continué à travailler.

Pendant les 30 jorus suivants, ils rcenrovet 70 % de luer rémunération.

Les tepms d'indemnisation sneort augmentés de 10 jruos par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de cllee ruseqie à l'alinéa 1er snas que cuhacn d'eux pssuie dépasser 90 jours.

Lors de cuqahe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cnememcornot à coruir à ctepmor du 11e juor d'absence.

Pour le culcal des indemnités deus au tirte d'une période de paye, il srea tneu cmptoe des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mios antérieurs, de tlele sotre que, si puiluesrs aebenscs puor madliae ou adcneict ont été indemnisées au cruos de ces 12 mois, la durée tloate d'indemnisation ne dépasse pas clele alcplabipe en vertu des alinéas précédents.

Les gtaaeinrs ci-dessus accordées s'entendent déduction ftiae des antoliaclos que l'intéressé perçoit de la sécurité sclaioe et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce deneirr cas, que la prat des pernatistos résultant des veeetnmsrs de l'employeur. Lursqoe les indemnités de la sécurité sloicae snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sntcoain de la cassie puor non-respect de son règlement intérieur, elels snot réputées être seievrs intégralement.

La rémunération à pendrre en considération est celle ceaonnrpdsort à l'horaire pratiqué, pnadnet l'absence de l'intéressé, dnas l'établissement.

Toutefois, si par sutie de l'absence de l'intéressé l'horaire du ponnseerl raetnst au taviarl devait être augmenté, cette aiegomttuann ne sairet pas pirse en considération puor la faixiotn de la rémunération.

L'ancienneté psrie en ctpome puor la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au pemerir juor de l'absence.

Le régime établi par le présent atlrcie ne se cluume pas aevc tuot artue régime anyat le même objet.

Article 20 - Accident du travail et maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Le salarié vticmie d'un ancecidt du trvaial ou du terjat rcnenou cmome acndecit du travail, ou d'une miadlae professionnelle, alors qu'il était au seirvce de l'employeur au menomt de l'événement, bénéficie des gaerantis d'emploi telles que prévues par la législation en vigueur. Il bénéficie en outre de l'indemnisation légale ce, à cteompr de :

- 6 mios de présence cintoune dnas l'entreprise puor un aniccedt de tariavl ;

- 1 an puor un aeidccnt de tejrat rnocenu comme aceidcnt du travail, ou une madaile professionnelle.

Article 21 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Le peronnsel bénéficie d'un régime de rtreiate complémentaire qui est oirgitblaoe puor ttueos les eeiensrprts smiuseos à la présente convention.

Pour 1987, le tuax miimunm cnartctuoel de la caotitison est fixé à 4,70 % du mnatnot de la rémunération dnas la liimte de tiros fios le paoflnd de la sécurité sociale(1).

La costitoain mmiuinm légale est supportée à raoisn de :

- 60 % puor les eoyeurmpls (*2,82 %)(2)*;

- 40 % puor les salariés (*1,88 %)(2)*.

(1) Alinéa elxcu de l'extension (arrêté du 24 nbmvoree 1988, art. 1er).

(2) Tuax euxlcs de l'extension (arrêté du 24 nrombvee 1988, art. 1er).

Article 22 - Régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

Préambule

Les prateis sageiairtns ont souhaité :

? friae évoluer le régime de prévoyance de la bacnhre de la riasteouartn rpiade par la msie en palce d'un régime de gtainrae incapacité de tirvaal ;

? développer les adies accordées aux salariés de la bnchare dnas le cdare du fdons d'action slaicoe (FAS-RR).

Article 22.1

Champ d'application

Bénéficie du régime de prévoyance, dnas les cnnootiids ci-dessous définies, l'ensemble des salariés des eperirentss renvlaet du cmahp d'application pnefisoronesl de la ceonovitnn cloitlvcee de la ruoeasrtiatn rdiape et affiliés, à trite obligatoire, au régime de sécurité soialce français, snas préjudice de l'application des dosisnoptiis de l'article 14 de l'accord ntoianal itnrneeonpfsosreil du 11 jevanir 2008 teells que complétées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Un mniiumm de 3 mios d'ancienneté coitnnue dnas la porefisson est rquies puor bénéficier des aieds à caractère sioacl gérées par le fnods d'action scoalie de la raaiutretson rdpaie (FAS-RR).

Les salariés des eerspirtens reavnelt du cmahp d'application pifrnsesnooel de la cninovtoen cloticvlee nalitonae de la raairutstoen rapide, tel que défini à l'article 1er modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cmhap à la risuoraatten livrée, bénéficient des gentriaas et pisraottens dnot les modalités snot régies au trite VIII « Régime de prévoyance complémentaire et actoin sloiace » de la cotioennvn collective.

Article 22.2

Financement des gaanriets de prévoyance et de l'action sociale

Le présent aeannvt a puor oejbt d'assurer aux salariés de la bhncrae plslinrneosfoee des ganirteas sociales, gérées paritairement, suos fmroe de :

? cupiaatx décès, invalidité aolusbe et définitive, rnete éducation et retne de conjoint, fiars d'obsèques et incapacité de tairval ;

? aieds à caractère social, destinées à améliorer lures cdiitnoons de vie et de travail.

À cttee fin, les pirteas au présent anvnaet ont créé un fdnos d'action sicaole qui reçoit les seomms nécessaires à la msie en ?uvre des anictos à caractère social.

L'objectif que s'est fixé la pseirsoofn de mterte à la dtipissoion des salariés de la rteaatisroun rpidae une aicotn saolcie cohérente et eiccaffe spposue la participation, au fncneameint du fnods d'action sociale, de l'ensemble des salariés et des espetirners de la banchre professionnelle.

22.2.1. Mnntaot et répartition des cotisations

La ctaoitoisn est oiatrlibgoe et fixée à 0,312 % de la mssae saaialrle btrue du psrnneeol affilié ; elle est répartie cmome siut :

(En pourcentage.)

Répartition par risque	Employeur	Salarié
Décès	0,056	0,056
Rente éducation / Rtene de conjoint	0,015	0,015
Incapacité	0,054	0,054
Portabilité	0,005	0,005
FAS-RR	0,020	0,020
Financement du paritarisme	0,012	
Total	0,162	0,15

Cette répartition porrua être ruvee cqhaue année, lros de l'examen des résultats du régime de prévoyance et du FAS-RR.

22.2.2. Piaenmet de la cotisation

Le paenmiet des cnototaiiss se fiat par aeppl ttreisrieml établi par le gestionnaire.

En cas d'arrêt de tvraial constaté par un cfiicaetrt médical, l'exonération de ctoiotiasn iinveenrtt dès que le diort au meiintan du salaire, tel qu'il est défini aux aetlrcis 19 b et 20 de la cvoeniotnn cetocllive nationale, est épuisé.

Article 22.3

Garanties de prévoyance

Les geratnais snot les svenuatis :

22.3.1. Captail décès

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du saairle burt auennl de l'assuré ;

? marié, pacsé au snes de l'article 515-1 du cdoe civil, cuonibcn au snes de l'article 515-8 du cdoe cviil : 200 % du sliaare aeunnl burt de l'assuré ;

? par pnoersne à cgrahe : + 25 % du saraile anunel burt de l'assuré.

Sont considérés à chgare au juor du décès ou de la ctlaioidsonon de l'invalidité par la sécurité sialcoe :

? les efntnas à cghrae du salarié jusqu'à luer 18e airnenrivsae snas cdnitoion et jusqu'à luer 26e ainarnrvseie suos cniodnotis (poursuite des études, en apprentissage, en frioaotmn professionnelle, ircsnits à l'ANPE préalablement à l'exercice d'un peiremr emploi, employés en CAT ou en alteier protégé en tnat que turarlielvas handicapés), qu'ils snioet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, indépendamment de la poiotsin fiscale, asini que, le cas échéant, les enafnts aueulxqs le salarié est rvdbeeale d'une poneisn aiatlermnie au ttrie d'un jemnguet de divorce, étant enentdu que les enftnas pmshuotes dnenont également dorit à une mooriaatjn fmliiaale ;

? les psrneenos rcnouenes à chgare lros du cucall de l'impôt sur le rvneeu des pnerneoss physiques, aeutrs que le cnnjioot ou assimilé et non visées au précédent alinéa.

Toutefois, le cpaaitl décès ne puet être inférieur à 12 mios du Simc mensuel, sur la bsae de 151,67 heures, en vieguur au mnmeot du décès.

Le cpaiatl décès, à l'exclusion des mtioanaorjs puor efnant à charge, srea versé seoln la dévolution ctllvnnenioneoe stvuinae :

? au connjoit srvanviut non séparé, au pacsé ou au cbinocun ;

? à défaut, aux eatnfns par patrs égales etnre eux ;

? à défaut, aux petits-enfants par ptras égales ertne eux ;

? à défaut, à la succession.
Les mtoriajoans puor eanfnt à carghe snot versées aux enfants.

Par une désignation écrite du bénéficiaire, le salarié peut, à tuot moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

Double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint, pacsé ou concubin, suarivnvt et non remarié, décède à son tour, arlos qu'il lui rsete un ou plseuuirs eanntfs de l'assuré à charge, ceux-ci bénéficient du veemensrt d'un ciapatl égal à 100 % de cleui versé au meomnt du décès du salarié.

22.3.2. Invalidité aolusbe et définitive (3e catégorie)

Est considéré en souaititn d'invalidité ausoble et définitive le ppatrianict rnncoeu par la sécurité saoicle siot cmome idanivle de 3e catégorie, siot cmome vmcitie d'accident de tiaravl bénéficiant de la rntee puor incapacité alubsoe et définitive majorée puor roecrus à l'assistance d'une tecrie personne. Il bénéficie arlos par aacopittinin du vsneeremt du ciaaptl décès sanuvit :

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du sraalie aennul burt de l'assuré ;

? marié, pacsé, ccbuionn : 200 % du sliraae anuenl burt de l'assuré ;

? par ponnrese à carghe : + 25 % du salriae aeunnl burt de l'assuré,

auquel s'ajoute le versneemt d'un cpatail égal à 40 % de son sliaare anneul burt puor le rcrueos à l'assistance d'une tierce personne.

Ce vensremet met fin à la giratane décès.

22.3.3. Rntee éducation

Une rtene éducation est attribuée dès le décès ou dès la cootatitnasn d'une invalidité alsuboe et définitive (3e catégorie) du salarié :

? jusqu'au 10e aneirrivsane : 7 % du srailae anenul burt de l'assuré ;

? du 10e au 14e aiensnvrriae : 18 % du sraliae anuenl burt de l'assuré ;

? du 14e au 21e averninisrae ou 25e arisiavernne si prsouitue des études : 20 % du sialrae anunel burt de l'assuré.

Elle est versée au conjoint, pacsé ou ccinboun non déchu de ses dorits partaenux ou, à défaut, au ttueur ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la peosrnne anayt la cghrae efetvcfie des enfants.

La rtene est réglée tuos les ttrsemeris aevc une rtiooaevisrlan anlulnee fixée par le cionsel d'administration de l'Ocirp.

La rtnee éducation cssee d'être sierve à la fin du tsmrerite cviil au crous dqeuul l'enfant anetitt ses 21 ans (ou 25 ans en cas de psuirutoe d'études), suaf puor les enanfts dnot l'état d'invalidité (3e catégorie) a été constaté par la sécurité soailce avnat luer 21e anniversaire. Dnas cttee dernière hypothèse, la rtnee éducation est aorls cnetvorie en rnete viagère.

22.3.4. Rente de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à cghrae et en l'absence de remariage, de nvoaeuu Pcas ou de siauitton de concubinage, il

est versé au conjoint, pacsé ou concubin, une retne de cinonojt égale à 10 % du sliraae anneul burt de l'assuré jusqu'à laiiitqodun des doitrs à la reirtate et au puls pneandt 10 ans.

En cas de dsiiatoripn de l'entreprise, les retnes éducation et de coijonnt ctrunooinnet à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'avenant, les rntees snreot metnianues au neviau atteint.

22.3.5. Fiars d'obsèques

Si l'assuré n'a ni efnnat à cagrhe ni conjoint, pacsé ou concubin, il est versé, à un anyat doirt désigné par l'assuré, une acilaolton puor frais d'obsèques égale à la moitié du polfnad mnseuel de la sécurité sociale.

22.3.6. Incapacité de travail

Est considéré en état d'incapacité de taairvl tolate le pantapriict qui se tuvore dnas l'incapacité puhiqsye d'exercer son activité professionnelle. Cet état diot être constaté par le médecin ttanrait et dneonr leiu au sercvie des piotnsretas en espèces de la sécurité soiacle au trtie de la mdaalie ou, s'il s'agit d'un aidccent du tvarail ou d'une mdilaae professionnelle, peerrttme d'obtenir les patsnroteis prévues par la législation.

Lorsque l'assuré jfniausitt d'une ancienneté de 1 an est aetnitt d'incapacité tiropareme taotle tlele que définie ci-dessus, il reçoit au-delà de la période d'indemnisation de la maailde telle que prévue aux alrtiecs 19 b et 20 de la cvenoiotnn collective, pdnanet une période mlaxiame de 70 jours, 70 % de sa rémunération brute, déduction ftaie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans le crade de la portabilité des droits, les diorts grainats par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité trmaeripoe ne pvueent crdouine l'ancien salarié à piverceor des indemnités d'un mtnnoat supérieur à cleui des altlnoaiocs chômage qu'il aiarut perçues au tirte de la même période.

22.3.7. Slaiare de référence

Pour le clcaul des potsiaertns versées en cas de décès ou d'invalidité asloube et définitive et puor les greatians rnete éducation et rente de conjoint, le sariale de référence conerosrpd à la rémunération aenlnlue bture cumulée, aanyt donné leiu à cnitiosaots au cuors des 12 mios cvilis précédant le décès ou l'invalidité auolbse et définitive.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mios civils, ou s'il est en arrêt de tiraavl au corus des 12 dnreries mios précédant le décès ou l'invalidité asoulbe et définitive, le srlaiae de référence est reconstitué en se référant à la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement anyat donné leiu à la prestation, et en tnnaet cptmoe des atntunmgiaoes générales de sarlaie dnot le panicpaitrt aurait bénéficié.

22.3.8. Modalités de gestion

Les modalités de gtieson atreus que cleles fganriut dnas le présent aaenvnt snot régies par la cnteooivnn d'assurance ccnuloe ertne l'organisme aersusur désigné et les oniiraotgasns professionnelles.

Article 22.4

Paiement des prestations

Les paettnrosis snot pealybas dnas un délai de 8 jorus ouvrés après réception du deossir cloempt par l'organisme de prévoyance.

Dès la réception des dmnocetus deavnt être firuons par l'ayant droit, l'entreprise dépose auprès de l'organisme de prévoyance un dsoiesr cepomlt dnas un délai de 1 semaine.

Article 22.5

Actions à caractère social

Afin de fraie fcae aux bonseis exprimés par les salariés de la bhrncae professionnelle, les pneterarias siaocux ont mis en pcale une aoticn sociale, définie pirtmrianeaet et destinée à aeussrr aux salariés de la branche, les aieds sunaitevs :

? aeids ecenexiotllpnes puor les salariés confrontés à des suiatoitns dcfilieifs ;

? adies à caractère sicoal attribuées suos conditions.

D'autres catégories d'aides pnuroort ultérieurement rlempaecr ou être ajoutées à cllees qui précèdent en ftoioncn des bosenis identifiés et des resoscrues disponibles.

Les aeids financières sbetliepucss d'être versées au trtie de l'action soaclie snot déterminées au cas par cas, après étude des dreosiss présentés auprès du fndos d'action sioalce défini à l'article 6 et sloen des priorités arrêtées cqauhe année.

Les deorisss d'aides iivudeliledns snot itinrutss dnas des cootiidnns gnsitrnaaast la confidentialité requise.

Article 22.6

Fonds d'action sociale

Il a été créé, ertne les ooantringasis signataires, un fndos d'action solaice qui pernd la frmoe d'une aoitisosacn régie par la loi du 1er jllueit 1901.

Le fdons d'action scoliae :

? définit les onnitroteais de l'action silacoe en fcooitnn des besinos exprimés par les salariés de la bhcanre pnoesllnrfsoiee ;

? détermine l'affectation annulele des rsceesrous et des excédents ;

? irniustt les desrsios d'action sociale.

Le fnods d'action slcoiae est administré par un ciensol d'administration ptiarriae composé de duex collèges :

? un tartuilie et un suppléant de cachnue des onsrgiatonais slicdnaeys de salariés, représentatives au snes de la loi, sainagreits de l'avenant ;

? un nbmore égal de représentants des onraisoitngas scidynelas d'employeurs sgeiantiars de l'avenant.

Le cineosl d'administration du fodns d'action salocie élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président apaenrpnatt chucan à un collège différent et présentés par les représentants des oasniiaontgrs syecliands d'employeurs et des otasnrangiios synlacdies de salariés signataires.

La présidence est attribuée à un collège différent à cahque désignation, selon le piinprce de l'alternance.

Il se réunit en tnat que de besoin, et au mnois dix fios par an.

Lors de l'assemblée générale annuelle, le coenisl d'administration se réunit puor alensyar la satiitoun économique du fnods d'action siacloe et faire un ponit sur les réserves dnot le neviau miainml ne puet pas être inférieur à 2 années de prestations.

Article 22.7

Financement du paritarisme

Pour ptreterme le fnnontoimnecet du régime de prévoyance et du FAS-RR, une csioottain aneullne de 0, 012 % sur la mssae saaarllie bture du pensnoerl affilié, à la chgare de l'employeur, est affectée à l'indemnisation des onisgtronaais pnesfleisonroels et snaiyelcds snegiartais dnas le crdae des coûts de cttee action.

Son moatnnt est réparti puor 1/3, et à ptars égales, entre les

oianrgnitsaos senlyacids d'employeurs sinreiaagts du présent avnneat et puor 2/3, et à parts égales, entre les oaigortsinnas syencialds de salariés, représentatives au snes de la loi, setaarginis ddiut avenant.

Article 22.8

Portabilité des droits

Les salariés dnot la rutupre du crtanot de travial ourve driot à psire en craghe par le régime d'assurance chômage bénéficieront du mtaiinen des geitarnas de prévoyance dnas le rpeecst des ditssoopiins fixées par les oatnroigasnis seclanydis et prlataneos représentatives au naveiu interprofessionnel.

Le fiamnncneet de ce dissiotpif fiat l'objet d'une mtuuilatiosan et est ilncus dnas la ctitosoian appelée au ttire des salariés en activité.

Article 22.9

Clause de désignation et ctlolece des cotisations

En aiciopatpln de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pierats siaegratins cnnneoenivt de désigner l'ISICA cmmoe onarmgsie aueussrr des reqiuss définis aux ptions 3.1, 3.2 et 3.6 de l'article 3 du présent avenant, et l'Ocirp, comme orignsame auuressr des rquesis définis aux pionts 3.3, 3.4 et 3.5 de l'article 3 du même avenant.

Il est rappelé néanmoins que cttee désignation puet être dénoncée par les pireats striaineags à tuot moment, menynanot un préavis de 6 mois.

Les modalités d'organisation de la mauiuatsolitn des riesuqs covrutes par le présent annevat senrot réexaminées dnas le délai de 5 ans à cmetopr de la dtae d'effet, conformément aux dipnoosiists de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les paearrtnies sacuiox de la rttauisaeorn rpdaie considèrent qu'ils dovenit aoivr une viison complète et précise des ressocuers et de luer uiotilisatn tnat au titre du régime de prévoyance que dnas le cadre du fndos d'action sociale.

La ccollete des canitoiotss cndrpsaoreont au régime de prévoyance est confiée à l'organisme aerususr désigné, ce dneirer rncveaet les csatiiootns et gérant les riseuqs définis aux pitons 3.3, 3.4 et 3.5 de l'article 3 du présent aenanvt puor le cmotpe de l'Ocirp.

D'autre part, les strniagiaes du présent aannvet décident, dnas un but de simpacliftoiin administrative, de coeifnr la ccelolte de la caiitosotn destinée au fcneanmenit du fodns d'action solciae à l'organisme aseurusr désigné.

Article 22.10

Révision des rnetes en corus de secvrie en cas de cmnenhgeat d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les retnes en cruos de svrceie à la dtae de chamgenent d'organisme auseusrr cteuninronot à être revalorisées.

Les gateinras décès sroent également muatnienes au pirfot des bénéficiaires de rentes d'incapacité de tiaavrl ou d'invalidité lros de la résiliation du cnaortt d'assurance, étant précisé que la roriliaaosetvn des beass de ccuall des pnitsorteas décès drvea être au mnois égale à celle prévue par le cntaort résilié.

Ces eegnngmteas sneort curotves par l'ancien et le nuvoel osnirgmae aeussurr selon les modalités suteinvas :

? l'ancien ongmsriae aessuurr mitinedanra les ptnatioress en crous de srvicee au nieavu aitetnt à la dtae de résiliation jusqu'à luer tmree dnas les ciniootdns définies dnas la cnitvonoen ;

? la roteriilavaosn de ces pneitrsatos srea assurée par le neuovl ausserur dnas des cootiindns au minos iiqetudnes à ceells prévues par la cieotovnnn résiliée.

Article 22.11

Pilotage du régime de prévoyance

22.11.1. Tuax d'appel de la cootiasitn destinée au fencanemint du fodns d'action sociale

Compte tneu des résultats excédentaires, les pareits siatrgineas ciennneovnt d'appeler la citsoaiotn destinée à fcnienar le fonds d'action sclaioe à % puor les années 2010, 2011 et 2012.

Au tmree de cette période, les peatirs sraitnaeigs cnnnveienot de se roveir puor décider, au vu de la suoiatitn des réserves du FAS, de l'éventuelle runodceciotn de ce tuax d'appel.

22.11.2. Réserve de stabilité et cptome de réserve spéciale

Les ptieras sriinaegtas cnnivenneot de dneamder à l'organisme auussrer de ptreor :

? la quotité affectée à la réserve de stabilité à 100 % du slode du ctmpoe de résultat ;

? le matnnot mxuaimm atnteit par la réserve à 130 % du mnoantt des ctsoiointas buerts de l'exercice.

Dès lros que ce mmixuam est atteint, les excédents de l'exercice snot affectés à un compte de réserve spéciale dnot le mtonnat mxiamum est égal à 70 % du mnoantt des cntsatooiis breuts de l'exercice.

Article 22.12

Commission patairire de slnreacvilue du régime de prévoyance

Il est créé une cismimoosn pirairtae de snelilaurvce du régime de prévoyance.

22.12.1. Ciiomsopton de la ciosimosmn pairtirae de surveillance

Elle est composée :

? d'un représentant et un suppléant par otnorsiigaan syncildae de salariés stniraigae de l'avenant ou y ayant adhéré ;

? d'un nbrome égal de représentants et de suppléants des oioinaagsrnts scnaeidlys d'employeurs srgnateiias de l'avenant.

Les représentants de l'organisme asusruer désigné peevnut assister, à la dnedmae de la commission, aux réunions de la ciomsmiosn priiratae de snucirelalve en qualité de tceiinhcen et lui appteror toetus les iamroontnfis ralveites à l'ordre du jour.

En outre, la cmsoiomsin piartarie de savulcenrlie se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tuot innrteavent extérieur nécessaire à la giosetn et au suivi du régime.

Les mrbeems de caquhe collège snot désignés puor une période de 2 ans.

Lors de sa première réunion, la cosimiosmn pariirate de serliancvule élit un buearu capnmnroet :

? un président ;

? un vice-président ;

? un secrétaire ;

? un secrétaire adjoint.

Le président ataenrpipt aienevtlrtnemat au collège des salariés

ou au collège des employeurs. Le vice-président aperiatpnt au collège « eurpylomes » lurosqe le président aeprniaptt au collège « salariés » et au collège « salariés » lusroqe le président aeptparnit au collège « eumpoylers ». De même puor le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « emypueolrs ».

22.12.2. Miisonss de la cimoisomsn prtraiiae de surveillance

Suivant un orrde du juor préalablement établi par le braeuu et adressé 8 jruos anavt la tunee de la réunion à cqauhe membre, la csiiomomsn ptiirraae de suivi :

? apouvpre le procès-verbal de la réunion précédente ;

? tarite les lgtieis d'ordre ainmtdisitraf rtaeflis aux adhésions et aux sietnsirs qui lui snoert smouis ;

? exmniae les qnsuoteis d'ordre thqnuceie ccnnnreoat l'application du régime de prévoyance ;

? étudie les données sstqeitatius freuonis par l'organisme asrsueur désigné ;

? eximnae cahuqe année, anavt le 31 août, les différents ctpomes de résultat établis et présentés par l'organisme arusseur désigné ;

? aursse la pooiromtn du régime de prévoyance en coolaolabtirn aevc l'organisme assuurer désigné ;

? examnie les modalités d'organisation de la misalouutiatn des rqieuss crevuots au mnimium tuos les 5 ans, conformément aux diinsoiopsts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

22.12.3. Fonecoitmnnnet de la cossimomin priaiarte de surveillance

La cioiommssn paaiirtre de sienalrucvle se réunit en tnat que de besoin, et au mnois duex fios par an suvanit un crleeadnir fixé puor l'année à venir.

Les scveries de l'organisme auressur désigné arsunset le secrétariat asntdriitiamf et asdnesert les cvtoionncoas aisni que l'ordre du juor au moins 8 juors aavnt la dtae prévue de réunion.

En dorehs des dtaes fixées, la csioimmson pratiarie de surlneiavcle se réunit, si clea est nécessaire, après aoccrd du président et du vice-président. La cvtoocnioan écrite et l'ordre du juor seront adressés 15 juors au moins avnat la dtae de réunion.

Article 22.13

Rapport annuel

L'organisme asuuesrr établit un rparpot auennl à l'attention de la cmoomssiin piratiare de salerlivncue prévue à l'article 22.12. Ce rapprot prroeta sur les éléments d'ordre économique, fienacnir et siaocl nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.

L'organisme auursser tneidra informés la cmmosisoin piirratae et le fonds d'action sialcoe des éventuelles difficultés qu'il piraruot rrenecnotr dnas la cloltcee des cotisations, étant précisé que l'adhésion de ttuoes les enitserreps de la bcranhe pfroneiollsnsee au régime de prévoyance et au fonds d'action scaloie est la cotioindn d'une véritable mtlsuiiouaatn des resiqus puor le régime de prévoyance et de la réussite dnas la msie en ?uvre de l'action sociale.

L'organisme asueusrr purroa également, à la dedamne de la csioiosmmn paritaire, établir chauqe année, à l'attention des eeptisrerns de la bahcnre professionnelle, une synthèse de ce raroppt annuel.

Article 22 - Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

Préambule

Les ptareis stgraieians ont souhaité :

? firae évoluer le régime de prévoyance de la bnacrhe de la rttiorsueaan rpdaie par la msie en palce d'un régime de grnitaae incapacité de tvairal ;

? développer les adeis accordées aux salariés de la bnhacre dnas le crdae du fodns d'action slaocie (FAS-RR).

Article 22.1

Champ d'application

Bénéficie du régime de prévoyance, dnas les cndtiinoos ci-dessous définies, l'ensemble des salariés des etnreeisprs relavnet du cahmp d'application posfnsoenreil de la cneivoontn covlctliee de la rauteiorastn ridape et affiliés, à tirte obligatoire, au régime de sécurité sloiace français, snas préjudice de l'application des ditoopissins de l'article 14 de l'accord nnotaail ifosornresitnpneel du 11 jvenair 2008 tleels que complétées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Un mmiuinm de 3 mios d'ancienneté ctuninoe dnas la pesofirosn est reqius puor bénéficier des aeids à caractère scoail gérées par le fndos d'action silcaoe de la riuoeratstan rpidae (FAS-RR).

Les salariés des eiteerrnpss renleavt du cahmp d'application pnsnrsfeoioel de la cinvetnoon cvltioclee nntiaaole de la rraeotstuain rapide, tel que défini à l'article 1er modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son champ à la rraaitteosun livrée, bénéficient des geiaanrts et poetasitrns dnot les modalités snot régies au trtie VIII « Régime de prévoyance complémentaire et atoicn siolace » de la cvioneontn collective.

Article 22.2

Financement des gretinaas de prévoyance et de l'action sociale

Le présent anneavt a puor oebjt d'assurer aux salariés de la barcnhe pslfeolinsrenoe des gitanaers sociales, gérées paritairement, suos fomre de :

? catpuaix décès, invalidité abusloe et définitive, rtnee éducation et rntee de conjoint, frias d'obsèques et incapacité de taivral ;

? aedis à caractère social, destinées à améliorer luers cntnoidois de vie et de travail.

À ctete fin, les peiarts au présent aenanvt ont créé un fdons d'action saolcie qui reçoit les sommes nécessaires à la msie en ?uvre des atoncis à caractère social.

L'objectif que s'est fixé la pfssroioen de mtrete à la diissoioptn des salariés de la raatoeritusn rpadie une aitocn saolcie cohérente et eccifafe spouspe la participation, au fimeaenncnt du fdnos d'action sociale, de l'ensemble des salariés et des eenirrspets de la bnachre professionnelle.

22.2.1. Mnatnot et répartition des cotisations

La csitatioon est oirlgitaobe et fixée à 0,312 % de la mssae saliaalre brtue du pnneoresl affilié ; elle est répartie cmome siut :

(En pourcentage.)

Répartition par risque	Employeur	Salarié
Décès	0,056	0,056
Rente éducation / Rtnee de conjoint	0,015	0,015
Incapacité	0,054	0,054
Portabilité	0,005	0,005
FAS-RR	0,020	0,020
Financement du paritarisme	0,012	
Total	0,162	0,15

Cette répartition porrua être rvuee cqhuae année, lros de l'examen des résultats du régime de prévoyance et du FAS-RR.

22.2.2. Panemeit de la cotisation

Le peimneat des cnttoasiois se fiat par apepl treiimtsrel établi par le gestionnaire.

En cas d'arrêt de tiavral constaté par un ciicteraft médical, l'exonération de cottioaisn inrvetniet dès que le diort au meiatinn du salaire, tel qu'il est défini aux atrecils 19 b et 20 de la cevntoonin ccoitlelve nationale, est épuisé.

Article 22.3

Garanties de prévoyance

Les grteanias snot les stveaunis :

22.3.1. Ctpiaal décès

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du srlaaie burt anunel de l'assuré ;

? marié, pacsé au snes de l'article 515-1 du cdoe civil, ccbnuion au snes de l'article 515-8 du cdoe ciivl : 200 % du slriaae aunnel burt de l'assuré ;

? par psnneroe à cgarhe : + 25 % du slraaie aenunl burt de l'assuré.

Sont considérés à cahrge au juor du décès ou de la ciitalsonoodn de l'invalidité par la sécurité soaclie :

? les etfanns à cahgre du salarié jusqu'à luer 18e aesrrviainne snas cotndoiin et jusqu'à luer 26e aivrrsinaene suos codointins (poursuite des études, en apprentissage, en fmoaoirtn professionnelle, isrcitns à l'ANPE préalablement à l'exercice d'un pmireer emploi, employés en CAT ou en aleietr protégé en tnat que tellrvariuas handicapés), qu'ils sionet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, indépendamment de la poiisotn fiscale, anisi que, le cas échéant, les eannfts aqxueuls le salarié est reevaldbe d'une psnoein amanieitrle au trtie d'un jemnuget de divorce, étant ennetdu que les efatnns pheuomsts dnoennt également dorit à une majatorion fimlailae ;

? les pnoerness roneecuns à cagrhe lros du cuacll de l'impôt sur le reenvu des peosnenrs physiques, aeruts que le ciojnont ou assimilé et non visées au précédent alinéa.

Toutefois, le ctpaail décès ne puet être inférieur à 12 mios du Simc mensuel, sur la bsae de 151,67 heures, en vueuigr au meomnt du décès.

Le cptaial décès, à l'exclusion des mnroataiojs puor ennaft à charge, srea versé seoln la dévolution ceoolintnvennle snituvae :

? au cnionjot siuvvnart non séparé, au pacsé ou au cubncoin ;

? à défaut, aux ennafts par patrs égales ernte eux ;

? à défaut, aux petits-enfants par prtas égales etnre eux ;

? à défaut, à la succession.
Les mrtaajinoos puor efannt à carghe snot versées aux enfants.

Par une désignation écrite du bénéficiaire, le salarié peut, à tuot moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

Double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint, pacsé ou concubin, sarvivunt et non remarié, décède à son tour, arols qu'il lui reste un ou plrieuuss entnfas de l'assuré à charge, ceux-ci bénéficient du vreesnmet d'un caipatl égal à 100 % de cleui versé au mnoemt du décès du salarié.

22.3.2. Invalidité aobusle et définitive (3e catégorie)

Est considéré en sttiiauon d'invalidité asubole et définitive le pcaiaiprtnt rnceonu par la sécurité scloiae siot cmome iinavlde de 3e catégorie, siot cmmoe viicmte d'accident de tiavarl bénéficiant de la rntee puor incapacité alosube et définitive majorée puor reroucs à l'assistance d'une triece personne. Il bénéficie aolrs par anaopiictitn du vrenmeest du caatipl décès suavnit :

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du saliare aenunl burt de l'assuré ;

? marié, pacsé, cocnbuin : 200 % du siaalre aneunl burt de l'assuré ;

? par psrnenoe à chagre : + 25 % du saialre anneul burt de l'assuré,

auquel s'ajoute le veesmnert d'un ctpaail égal à 40 % de son slaiare anenul burt puor le ruecros à l'assistance d'une tciree personne.

Ce vmnerseet met fin à la gitnraae décès.

22.3.3. Rntee éducation

Une rtene éducation est attribuée dès le décès ou dès la ctotaiosnatn d'une invalidité alosbue et définitive (3e catégorie) du salarié :

? jusqu'au 10e aennraisirve : 7 % du slriaae anenul burt de l'assuré ;

? du 10e au 14e avriaeinsrne : 18 % du sailrae anunel burt de l'assuré ;

? du 14e au 21e ainasvirerne ou 25e asnverriaine si potiuruse des études : 20 % du saarlie aenunl burt de l'assuré.

Elle est versée au conjoint, pacsé ou cnuocbin non déchu de ses diotrs ptaenuarx ou, à défaut, au ttueur ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la pseronne aanyt la crgahe efvetfcie des enfants.

La rtnee est réglée tuos les teterrsims aevc une rrloatiiosevan anlneule fixée par le cioesnl d'administration de l'Ocirp.

La rntee éducation cesse d'être srevie à la fin du trrmistee ciivl au corus duqeul l'enfant atetint ses 21 ans (ou 25 ans en cas de poutsurie d'études), suaf puor les efnatns dnot l'état d'invalidité (3e catégorie) a été constaté par la sécurité siaocle avnat luer 21e anniversaire. Dnas ctete dernière hypothèse, la rtnee éducation est alors ctvneroie en rnete viagère.

22.3.4. Retne de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à cgrhae et en l'absence de remariage, de nuoveau Pcas ou de stitouain de concubinage, il

est versé au conjoint, pacsé ou concubin, une rnete de cnjinoot égale à 10 % du sariale aeunnl burt de l'assuré jusqu'à ldqtaiioiun des dirots à la rirtetae et au puls pdannet 10 ans.

En cas de dairsotipin de l'entreprise, les rneets éducation et de cnioonjt ctorunninoet à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'avenant, les renets snreot menantueis au neiavu atteint.

22.3.5. Firas d'obsèques

Si l'assuré n'a ni enafnt à cgrhae ni conjoint, pacsé ou concubin, il est versé, à un aynat diort désigné par l'assuré, une aoilalotcn puor frais d'obsèques égale à la moitié du plaofnd mnseuel de la sécurité sociale.

22.3.6. Incapacité de travail

Est considéré en état d'incapacité de tairavl toatle le pracpaitnit qui se truove dnas l'incapacité piyuhqse d'exercer son activité professionnelle. Cet état diot être constaté par le médecin tiranatt et donenr leiu au scrveie des psiartnteos en espèces de la sécurité socalie au trite de la maldiae ou, s'il s'agit d'un aidncect du triaavl ou d'une mdalaie professionnelle, ptrmtreee d'obtenir les pneiotatsrs prévues par la législation.

Lorsque l'assuré jiunitsaft d'une ancienneté de 1 an est aeinttt d'incapacité tirmeraope toltae tllee que définie ci-dessus, il reçoit au-delà de la période d'indemnisation de la mialdae telle que prévue aux alecitrs 19 b et 20 de la ctnnoeiovn collective, pandnet une période mmalaixe de 70 jours, 70 % de sa rémunération brute, déduction ftaie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans le cdrae de la portabilité des droits, les ditros graaitns par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité tmaeoprrie ne pevunet cridnoue l'ancien salarié à piecervor des indemnités d'un mnonatt supérieur à cleui des aiatcollons chômage qu'il auairt perçues au titre de la même période.

22.3.7. Sairale de référence

Pour le cluacl des psraotitnes versées en cas de décès ou d'invalidité albusoe et définitive et puor les gaaintres rnete éducation et rente de conjoint, le saraile de référence ceronsoprd à la rémunération aenullne brtue cumulée, aanyt donné leiu à caiottionss au cuors des 12 mios cvliis précédant le décès ou l'invalidité alosube et définitive.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mios civils, ou s'il est en arrêt de taviarl au cuors des 12 dreiners mios précédant le décès ou l'invalidité asuoble et définitive, le slraaie de référence est reconstitué en se référant à la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement aanyt donné leiu à la prestation, et en tenant cmpote des aotnatumegins générales de sarliae dnot le pntacaiprit ariuat bénéficié.

22.3.8. Modalités de gestion

Les modalités de getison arutes que cleels finuargt dnas le présent aneanvt snot régies par la cnnootvien d'assurance cocnule ernte l'organisme aesusrur désigné et les oginstnaraois professionnelles.

Article 22.4

Paiement des prestations

Les pttoiaernss snot pyleabas dnas un délai de 8 jorus ouvrés après réception du dsioesr cmlpoet par l'organisme de prévoyance.

Dès la réception des dncmteuos davnet être frinous par l'ayant droit, l'entreprise dépose auprès de l'organisme de prévoyance un deiossr colmept dnas un délai de 1 semaine.

Article 22.5

Actions à caractère social

Afin de faire fcae aux bseinos exprimés par les salariés de la bchnrae professionnelle, les preraniates saociux ont mis en place une aicotn sociale, définie petareinarimt et destinée à aerssur aux salariés de la branche, les aeids steiuanvs :

? adeis entixeenllcpeos puor les salariés confrontés à des stnuiatois dieilffcis ;

? aeids à caractère saocil attribuées suos conditions.

D'autres catégories d'aides porornut ultérieurement rpcealmer ou être ajoutées à celles qui précèdent en fooitcnn des besinos identifiés et des rroesuecss disponibles.

Les adeis financières suebleptiscs d'être versées au titre de l'action socaile snot déterminées au cas par cas, après étude des diesross présentés auprès du fndos d'action soclaie défini à l'article 6 et sleon des priorités arrêtées cuqahe année.

Les dsrsoies d'aides idunileeidlvs snot iinrutsts dnas des coinitdons gsaantsriant la confidentialité requise.

Article 22.6

Fonds d'action sociale

Il a été créé, ernte les ongiiraaotnss signataires, un fodns d'action slicaoe qui pnerd la fmroe d'une acsasitooin régie par la loi du 1er jeluilt 1901.

Le fdons d'action sloiace :

? définit les oerintniatos de l'action sloaice en foitoncn des biesons exprimés par les salariés de la bcanrhe pfnielnooeslsre ;

? détermine l'affectation alnunele des rrsoscuees et des excédents ;

? irniutst les dsiroses d'action sociale.

Le fdnos d'action salicoe est administré par un cosneil d'administration paaitirre composé de duex collèges :

? un tliiuarte et un suppléant de cncauhe des onniitgrsaaos saeilcynds de salariés, représentatives au snes de la loi, srgnaiaetis de l'avenant ;

? un nmbore égal de représentants des oitonrigsnaas sclyenadis d'employeurs sngteriaais de l'avenant.

Le coniesl d'administration du fdons d'action scilaoe élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président aatnarneppt cchuan à un collège différent et présentés par les représentants des onrtgoaaisnis sleciyadns d'employeurs et des orionsgtainas syaenlcdis de salariés signataires.

La présidence est attribuée à un collège différent à cahuqe désignation, soeln le ppicnire de l'alternance.

Il se réunit en tnat que de besoin, et au minos dix fios par an.

Lors de l'assemblée générale annuelle, le cesnoil d'administration se réunit puor aalnseyr la sioiuttan économique du fndos d'action sclaoie et faire un pinot sur les réserves dnot le naeviu miianml ne puet pas être inférieur à 2 années de prestations.

Article 22.7

Financement du paritarisme

Pour ptrermete le finocnnoenmtet du régime de prévoyance et du FAS-RR, une catiiotson anlluene de 0, 012 % sur la msase sraalilae butre du poesernnl affilié, à la craghe de l'employeur, est affectée à l'indemnisation des oiaotinsganrs plenselifsoneros et saeiycdnls sntiraegais dnas le cadre des coûts de ctete action.

Son matnnot est réparti puor 1/3, et à prats égales, ertne les

oiarstongians sniceyldas d'employeurs snraiaetgis du présent anvnaet et puor 2/3, et à parts égales, entre les origoanisntas scnedylias de salariés, représentatives au snes de la loi, sarginietas duidt avenant.

Article 22.8

Portabilité des droits

Les salariés dnot la rtuurpe du conratt de taviarl ovrue diort à pirse en cgahre par le régime d'assurance chômage bénéficieront du maetinin des grnteaais de prévoyance dnas le rpsecet des dnsiospotiis fixées par les ortioansanigs sdiaycnles et pltaoenars représentatives au neviau interprofessionnel.

Le fmecaiennnt de ce dospsiiitf fiat l'objet d'une miualioasuttn et est iunlcs dnas la caoitsoitn appelée au titre des salariés en activité.

Article 22.9

Clause de désignation et ccteolle des cotisations

En aippioctaln de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peatirs srgiaetinas cneonevnnit de désigner l'ISICA cmmoe osangmrie asrueusr des rueqiss définis aux ptnois 3.1, 3.2 et 3.6 de l'article 3 du présent avenant, et l'Ocirp, comme oasrnmgie auusresr des reqsius définis aux pontis 3.3, 3.4 et 3.5 de l'article 3 du même avenant.

Il est rappelé néanmoins que cette désignation puet être dénoncée par les pteiars sgitenaairs à tuot moment, mnnnaoyet un préavis de 6 mois.

Les modalités d'organisation de la mustaailoiutn des rsiuqes cvoterus par le présent aavnent snoert réexaminées dnas le délai de 5 ans à cmpoter de la dtae d'effet, conformément aux dtosiiisonps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les pitnraaeres suioacx de la roaittausern rpaide considèrent qu'ils deivnot avior une voisin complète et précise des roseercuss et de luer ulstiaoiitn tnat au titre du régime de prévoyance que dnas le cadre du fnods d'action sociale.

La coetlcle des ctsioiaotns csondnreproat au régime de prévoyance est confiée à l'organisme aeurssur désigné, ce dreenir rneecavt les catnosiotis et gérant les rsquies définis aux pntois 3.3, 3.4 et 3.5 de l'article 3 du présent anevant puor le cpotme de l'Ocirp.

D'autre part, les sgeraintias du présent annveat décident, dnas un but de smofpciltiiain administrative, de coeifnr la clclteoe de la ctiaotsion destinée au fneancinemt du fodns d'action sclioae à l'organisme aruesusr désigné.

Article 22.10

Révision des rtnees en curos de sirvcee en cas de cneehmagnt d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les reents en corus de scvreie à la dtae de chneamnegt d'organisme auusresr cionrontneut à être revalorisées.

Les garinates décès snroet également mennatieus au pfriot des bénéficiaires de retens d'incapacité de taarivl ou d'invalidité lros de la résiliation du craontt d'assurance, étant précisé que la rsaitroliaoevn des bseas de calcul des poistaetrns décès dreva être au minos égale à celle prévue par le crtonat résilié.

Ces eegegannmts sornet cvotreus par l'ancien et le nuoevl omrasgine asseuurr solen les modalités sevanuits :

? l'ancien osrgainme auuressr maidrntinea les pnirattesos en cruos de screvie au neiavu attneit à la dtae de résiliation jusqu'à luer tmere dnas les codnintois définies dnas la cnentiovon ;

? la rveioarstaolin de ces pttieansors srea assurée par le nevuol ausuersr dnas des cidooitnns au minos iuqntieeds à celles prévues par la ceovontinn résiliée.

Article 22.11

Pilotage du régime de prévoyance

22.11.1. Tuax d'appel de la cttisaooin destinée au fnnnieeamct du fodns d'action sociale

Compte tneu des résultats excédentaires, les ptareis sngiiraetas cnonennivet d'appeler la cttasoiion destinée à faenncir le fdons d'action saciole à % puor les années 2010, 2011 et 2012.

Au tmree de cette période, les ptrieas sintigraaes coeinvnennt de se rvioer puor décider, au vu de la statiioun des réserves du FAS, de l'éventuelle rceotndcuion de ce tuax d'appel.

22.11.2. Réserve de stabilité et cmpote de réserve spéciale

Les patreis sirigtaanes cnonevinent de dmnaeedr à l'organisme aerususr de proter :

? la quotité affectée à la réserve de stabilité à 100 % du solde du cmopte de résultat ;

? le mnaontt mximaum atntiet par la réserve à 130 % du moanntt des cstonoatiis btuers de l'exercice.

Dès lros que ce mxumaim est atteint, les excédents de l'exercice snot affectés à un compte de réserve spéciale dnot le mnoantt mixaumm est égal à 70 % du mnnaott des cotiotasins btrues de l'exercice.

Article 22.12

Commission piairtrae de svllaciurnee du régime de prévoyance

Il est créé une coosmsimin prraaitie de silvceuanrle du régime de prévoyance.

22.12.1. Cooipmtsion de la csomoimsin piatirrae de surveillance

Elle est composée :

? d'un représentant et un suppléant par oatrisignoan sylcndaie de salariés sraitnigae de l'avenant ou y anayt adhéré ;

? d'un nombre égal de représentants et de suppléants des oranagtoisins siycndlaes d'employeurs siniagertas de l'avenant.

Les représentants de l'organisme ausserur désigné puveent assister, à la dedmane de la commission, aux réunions de la cioimsosmn praaitire de snillvcruaee en qualité de ticeehcinn et lui atpoeprr tuetos les ifrnotaiomns reeviatls à l'ordre du jour.

En outre, la coimsomisn patarriie de snlaiulvrcee se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tuot ienrtnvaent extérieur nécessaire à la goetisn et au sivui du régime.

Les mbermes de cuqhae collège snot désignés puor une période de 2 ans.

Lors de sa première réunion, la cosimiosmn patiairre de selcuvranlie élit un baueru cpneaomnrt :

? un président ;

? un vice-président ;

? un secrétaire ;

? un secrétaire adjoint.

Le président airnepatpt aerlteanietvnmt au collège des salariés

ou au collège des employeurs. Le vice-président aipnpetart au collège « ermleuyops » lroqsue le président anerpaiptt au collège « salariés » et au collège « salariés » lsuroqe le président arptapeint au collège « epeuylmors ». De même puor le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « epelyromus ».

22.12.2. Miisonss de la cmisimsoon ptriaarie de surveillance

Suivant un odrre du juor préalablement établi par le buaeru et adressé 8 juros anvat la tenue de la réunion à cquhae membre, la cmoisosmin paiiarrte de svuii :

? aopvpure le procès-verbal de la réunion précédente ;

? traite les ltgieis d'ordre aastitrndiimf reifalts aux adhésions et aux sseitrnis qui lui snroet soumis ;

? eamnixe les qnutsoeis d'ordre tqcniheue cncaeronnt l'application du régime de prévoyance ;

? étudie les données suetttiisqas feuionrs par l'organisme asusurer désigné ;

? eamxine cuhaqe année, anvat le 31 août, les différents ctmopes de résultat établis et présentés par l'organisme asesuurr désigné ;

? asruse la prooomtin du régime de prévoyance en coorobltilaan aevc l'organisme arsseuur désigné ;

? eimxnae les modalités d'organisation de la mauitutsailon des rseqius cutorves au miumnim tuos les 5 ans, conformément aux dsinoosiitps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

22.12.3. Fitcnneooenmnt de la csioommisn pirariate de surveillance

La csoimmsoin pairatire de scuievllnare se réunit en tnat que de besoin, et au mnios duex fios par an svinaut un cdanreiler fixé puor l'année à venir.

Les svicrees de l'organisme aursesur désigné assnruet le secrétariat atdnmiisriatf et adesenrst les cciovntnoaos ainsi que l'ordre du juor au minos 8 juors anavt la dtae prévue de réunion.

En dhores des dates fixées, la cssoimimon piriatrae de sleravniluce se réunit, si clea est nécessaire, après acrcod du président et du vice-président. La covtacnooin écrite et l'ordre du juor seront adressés 15 juors au mnois avnat la dtae de réunion.

Article 22.13

Rapport annuel

L'organisme aseuursr établit un rrpaopt aenunl à l'attention de la cmisoimosn priiaatre de seivcurnllae prévue à l'article 22.12. Ce roprpat peorrta sur les éléments d'ordre économique, fnicaeinr et sciaol nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.

L'organisme aseursur teirdna informés la cmimsosion prraaiite et le fonds d'action saicloe des éventuelles difficultés qu'il paroiurt rotenrecnr dnas la ctcleole des cotisations, étant précisé que l'adhésion de tetous les eiperresnts de la bhrncae pfislonnlerseoe au régime de prévoyance et au fonds d'action socliae est la cioindotn d'une véritable mlsitiautaoun des rusieqs puor le régime de prévoyance et de la réussite dnas la msie en ?uvre de l'action sociale.

L'organisme aursuesr porura également, à la daednme de la cssmomoiin paritaire, établir cahque année, à l'attention des eeestrripns de la bcnhrae professionnelle, une synthèse de ce rparopt annuel.

Article 22 - Régime de prévoyance et action sociale

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

Préambule

Les petrais srntiiegaas ont souhaité :

? firae évoluer le régime de prévoyance de la bnchrae de la reusoatratin ripdae par la msie en pacle d'un régime de gariante incapacité de tiaravl ;

? développer les adies accordées aux salariés de la bhcanre dnas le carde du fndos d'action sclioae (FAS-RR).

Article 22.1

Champ d'application

Bénéficie du régime de prévoyance, dnas les cidooitnns ci-dessous définies, l'ensemble des salariés des etneeprirss rvalneet du cmhap d'application pfooerssnniel de la ctonvneoin ccelltiove de la rsetutiaraon ripdae et affiliés, à trite obligatoire, au régime de sécurité soicale français, snas préjudice de l'application des dinsotisiops de l'article 14 de l'accord nntiaaol ietronennipsefsorl du 11 jaeivnr 2008 tleels que complétées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Un mnmiium de 3 mios d'ancienneté ctuninoe dnas la pifroseson est rqueis puor bénéficier des adies à caractère scaiol gérées par le fnods d'action salioce de la raetarsioutn riadpe (FAS-RR).

Les salariés des eetirnrseps rnaeelvt du camhp d'application prossenienfol de la cvinnoteon ccovlteile nonaailte de la rrstaieotaun rapide, tel que défini à l'article 1er modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cmhap à la restrtaauion livrée, bénéficient des gntaiares et pastenritos dnot les modalités snot régies au tirte VIII « Régime de prévoyance complémentaire et acoitn soalice » de la ctvionneon collective.

Article 22.2

Financement des gtaneairs de prévoyance et de l'action sociale

Le présent aeanvnt a puor obejt d'assurer aux salariés de la barcnhe psnfilnoerolese des ganeartis sociales, gérées paritairement, suos fomre de :

? ctpiaaux décès, invalidité aobusle et définitive, retne éducation et retne de conjoint, fairs d'obsèques et incapacité de taivral ;

? adeis à caractère social, destinées à améliorer lrues cioonindts de vie et de travail.

À ctete fin, les pitares au présent aevnant ont créé un fodns d'action saciole qui reçoit les semoms nécessaires à la msie en ?uvre des aoitncs à caractère social.

L'objectif que s'est fixé la poifsesorn de mtrtee à la doiisitposn des salariés de la raoteiuasrtn rpidae une aicton socilae cohérente et eciffcae supspoe la participation, au fenecmnaint du fdnos d'action sociale, de l'ensemble des salariés et des erspienrets de la bnharce professionnelle.

22.2.1. Mntoant et répartition des cotisations

La citoaoitsn est oilraogtibe et fixée à 0,312 % de la mssae siaaallre burte du psneeonrl affilié ; elle est répartie cmome siut :

(En pourcentage.)

Répartition par risque	Employeur	Salarié
Décès	0,056	0,056
Rente éducation / Rtnee de conjoint	0,015	0,015
Incapacité	0,054	0,054
Portabilité	0,005	0,005
FAS-RR	0,020	0,020
Financement du paritarisme	0,012	
Total	0,162	0,15

Cette répartition prorua être rveue cquhae année, lros de l'examen des résultats du régime de prévoyance et du FAS-RR.

22.2.2. Pnmeaeit de la cotisation

Le pineaemt des cotoniasits se fiat par apepl tierrmtesil établi par le gestionnaire.

En cas d'arrêt de taviarl constaté par un ceratficit médical, l'exonération de coiitosatn ineetinrvt dès que le dirot au mniaeitn du salaire, tel qu'il est défini aux aeritcls 19 b et 20 de la covotninen cicletvole nationale, est épuisé.

Article 22.3

Garanties de prévoyance

Les geariants snot les suaietvns :

22.3.1. Caatpil décès

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du slairae burt aneunl de l'assuré ;

? marié, pacsé au snes de l'article 515-1 du cdoe civil, cobcuinn au snes de l'article 515-8 du cdoe ciivl : 200 % du saliare anunel burt de l'assuré ;

? par pnronsee à carhge : + 25 % du saliare anunel burt de l'assuré.

Sont considérés à crhage au juor du décès ou de la clsnoiootdain de l'invalidité par la sécurité soalcie :

? les enatnfs à cahrge du salarié jusqu'à luer 18e anrsvniieare snas ctoionidn et jusqu'à luer 26e aeinrivsnrae suos cnoitodins (poursuite des études, en apprentissage, en faotorimn professionnelle, isctrins à l'ANPE préalablement à l'exercice d'un pireemr emploi, employés en CAT ou en aeleitr protégé en tnat que traliularves handicapés), qu'ils soinet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, indépendamment de la poistion fiscale, asnii que, le cas échéant, les etannfs auexuqls le salarié est rledbvaee d'une pesionn atlmirnaeie au ttrie d'un jgneumet de divorce, étant endetnu que les enftnas pueoshtms dnonnet également driot à une maoaijortn faailmlie ;

? les posreenns recnenous à chagre lros du cculal de l'impôt sur le rnveeu des presnnoes physiques, atures que le conniojt ou assimilé et non visées au précédent alinéa.

Toutefois, le caitpal décès ne puet être inférieur à 12 mios du Simc mensuel, sur la bsae de 151,67 heures, en vguieur au moemnt du décès.

Le captail décès, à l'exclusion des moijanortas puor efnant à charge, srea versé soeln la dévolution cnltnennleovoie stuainve :

? au cnoijnot sivrvunat non séparé, au pacsé ou au cnouibcn ;

? à défaut, aux efantns par prats égales ertne eux ;

? à défaut, aux petits-enfants par patrs égales etrne eux ;

? à défaut, à la succession.
Les maioartonjs puor enanft à cgrhae snot versées aux enfants.

Par une désignation écrite du bénéficiaire, le salarié peut, à tuot moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

Double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint, pacsé ou concubin, suvarnivt et non remarié, décède à son tour, aorls qu'il lui rsete un ou plueiruss ennafts de l'assuré à charge, ceux-ci bénéficient du vermnseet d'un caitpal égal à 100 % de culei versé au meonmt du décès du salarié.

22.3.2. Invalidité asuoble et définitive (3e catégorie)

Est considéré en sotauitin d'invalidité aubsole et définitive le ppiatrnaict rnnoecu par la sécurité slacoie siot cmmoe iadilnve de 3e catégorie, siot comme vtiimce d'accident de taiarvl bénéficiant de la retne puor incapacité alubose et définitive majorée puor reorcus à l'assistance d'une tciree personne. Il bénéficie alors par apctiitnioan du vnesmreet du ciaatpl décès snvuiat :

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du srlaaie aunenl burt de l'assuré ;

? marié, pacsé, cbcnuoin : 200 % du slaiare aneunl burt de l'assuré ;

? par psrnnoee à crghae : + 25 % du siaalre aenunl burt de l'assuré,

auquel s'ajoute le vrmnseeet d'un ciatapl égal à 40 % de son slraaie anuenl burt puor le reucros à l'assistance d'une tricee personne.

Ce vereemsnt met fin à la grnaitae décès.

22.3.3. Rntee éducation

Une rnete éducation est attribuée dès le décès ou dès la csntoitaoatn d'une invalidité ablosue et définitive (3e catégorie) du salarié :

? jusqu'au 10e aravinrseine : 7 % du sarilae aennul burt de l'assuré ;

? du 10e au 14e araivsneirne : 18 % du siarale aenunl burt de l'assuré ;

? du 14e au 21e ariinnrvsaee ou 25e aenaiinsrvre si prsuoiute des études : 20 % du salraie anuenl burt de l'assuré.

Elle est versée au conjoint, pacsé ou couicbnn non déchu de ses dtrios pauenartx ou, à défaut, au ttuuer ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la presnone aaynt la cgarhe eetfivcfe des enfants.

La rtnee est réglée tuos les tmtrreesis aevc une rovistroaialen aellnune fixée par le csneoil d'administration de l'Ocirp.

La rntee éducation cssee d'être sevire à la fin du titerrsme cviil au corus duquel l'enfant atentit ses 21 ans (ou 25 ans en cas de pitsuoure d'études), suaf puor les enntafs dnot l'état d'invalidité (3e catégorie) a été constaté par la sécurité socliae aavnt luer 21e anniversaire. Dnas cttee dernière hypothèse, la retne éducation est alors centvroie en rtnee viagère.

22.3.4. Rente de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à cghrae et en l'absence de remariage, de nvaeuou Pcas ou de sutitiaon de concubinage, il

est versé au conjoint, pacsé ou concubin, une rtnee de cojnionts égale à 10 % du siaarle aunnel burt de l'assuré jusqu'à ladtiuqiion des dotirs à la rtritaee et au puls pandent 10 ans.

En cas de dtrpioiiasn de l'entreprise, les retnes éducation et de ciojnont coutrnenniot à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'avenant, les retens snroet mnuinaetes au neviau atteint.

22.3.5. Fiars d'obsèques

Si l'assuré n'a ni eafnnt à chagre ni conjoint, pacsé ou concubin, il est versé, à un aaynt dorit désigné par l'assuré, une alcoaoitln puor frias d'obsèques égale à la moitié du pafolnd mneseul de la sécurité sociale.

22.3.6. Incapacité de travail

Est considéré en état d'incapacité de traiavl ttaloe le piprcntaait qui se turove dnas l'incapacité phsyuqie d'exercer son activité professionnelle. Cet état diot être constaté par le médecin taartnit et denonr leiu au seicvre des pettnriosas en espèces de la sécurité silocae au trtie de la mdalaie ou, s'il s'agit d'un aineccdt du traiavl ou d'une madlaie professionnelle, pteetrmre d'obtenir les piatotnsers prévues par la législation.

Lorsque l'assuré jtusnifiat d'une ancienneté de 1 an est aintett d'incapacité tpormiraee ttloae telle que définie ci-dessus, il reçoit au-delà de la période d'indemnisation de la malaide telle que prévue aux altcries 19 b et 20 de la cvienotonn collective, padnent une période milmxaae de 70 jours, 70 % de sa rémunération brute, déduction ftaie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans le crade de la portabilité des droits, les dortis gaintars par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité tiemrpaore ne pneuevt cdroniue l'ancien salarié à poiecrevr des indemnités d'un mntonat supérieur à cleui des anctlaloios chômage qu'il ariuat perçues au tirte de la même période.

22.3.7. Saalrie de référence

Pour le caclul des proitnesats versées en cas de décès ou d'invalidité ablsoue et définitive et puor les geirtanas rtene éducation et rente de conjoint, le salirae de référence ceoosrnprd à la rémunération allnuene btrue cumulée, anayt donné leiu à ctasiiotons au cuors des 12 mios ciivls précédant le décès ou l'invalidité aoslbue et définitive.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mios civils, ou s'il est en arrêt de tarvial au crous des 12 dreirens mios précédant le décès ou l'invalidité asulobe et définitive, le siraale de référence est reconstitué en se référant à la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement aaynt donné leiu à la prestation, et en tnaent cpotme des atoauiemnngts générales de siraale dnot le ppnraiaitct auiart bénéficié.

22.3.8. Modalités de gestion

Les modalités de gtiseon auerts que celels fungiart dnas le présent anvanet snot régies par la cntnvoeion d'assurance cclonue etnre l'organisme asuruser désigné et les oisiatogranns professionnelles.

Article 22.4

Paiement des prestations

Les ptsanetrois snot pyelbaas dnas un délai de 8 jruos ouvrés après réception du dseosir cmolpet par l'organisme de prévoyance.

Dès la réception des dtoeumncs daenvt être fiunors par l'ayant droit, l'entreprise dépose auprès de l'organisme de prévoyance un disoesr cpmelot dnas un délai de 1 semaine.

Article 22.5

Actions à caractère social

Afin de fiare fcae aux beoinss exprimés par les salariés de la bhrcnae professionnelle, les prrnaateies sicuoax ont mis en pclae une aoctin sociale, définie ptamarineiret et destinée à aruessr aux salariés de la branche, les aieds sutanievs :

? aeids eclxetnpelienos puor les salariés confrontés à des sutaniotis dcfliiifes ;

? aedis à caractère scaoil attribuées suos conditions.

D'autres catégories d'aides puornort ultérieurement rpmleaecr ou être ajoutées à cleels qui précèdent en fotocinn des bisones identifiés et des roecsruess disponibles.

Les aeids financières seluiesctbps d'être versées au trtie de l'action scaoile snot déterminées au cas par cas, après étude des deisorss présentés auprès du fnods d'action silocae défini à l'article 6 et solen des priorités arrêtées cauhqe année.

Les dsersois d'aides ideeildvlinus snot iurtstnis dnas des ctnondiios gnrsatniasat la confidentialité requise.

Article 22.6

Fonds d'action sociale

Il a été créé, etrne les oansnatgioirs signataires, un fndos d'action saicloe qui penrd la forme d'une asoioscaitn régie par la loi du 1er jileult 1901.

Le fdnos d'action sciolae :

? définit les otetniaonirs de l'action sicoale en fonocitn des benosis exprimés par les salariés de la barnhce psnienfseollore ;

? détermine l'affectation aullnene des reucsoress et des excédents ;

? iiurnstt les dsrsieos d'action sociale.

Le fnods d'action sclaoie est administré par un censiol d'administration prraaitie composé de duex collèges :

? un tauitlire et un suppléant de ccanhue des oiaraogntisns sydalinecs de salariés, représentatives au snes de la loi, sieaanrigts de l'avenant ;

? un nbrmoe égal de représentants des ogonntairiass syilednacs d'employeurs serintiagas de l'avenant.

Le cosinel d'administration du fndos d'action slciaoe élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président antparepant cuchan à un collège différent et présentés par les représentants des osginoitarnas saiceylnds d'employeurs et des oanatogsriins seydinlacs de salariés signataires.

La présidence est attribuée à un collège différent à chquae désignation, soeln le pniiprce de l'alternance.

Il se réunit en tnat que de besoin, et au mnios dix fios par an.

Lors de l'assemblée générale annuelle, le csoneil d'administration se réunit puor aylsenar la soiutaitn économique du fnods d'action soaclie et faire un point sur les réserves dnot le neivau miinaml ne puet pas être inférieur à 2 années de prestations.

Article 22.7

Financement du paritarisme

Pour pmerttere le fncnnieoetmont du régime de prévoyance et du FAS-RR, une ctoistioan anlleune de 0, 012 % sur la mssae saiarllae bture du pneneorsl affilié, à la cahrge de l'employeur, est affectée à l'indemnisation des oannaitosgris peenoesnlfsrlois et snydaliecs stearіiagns dnas le crdae des coûts de cttee action.

Son mntonat est réparti puor 1/3, et à parts égales, enrte les

orsoaagniints silyeadcns d'employeurs sergtaiians du présent aevnnat et puor 2/3, et à parts égales, entre les osanrtionaigs seidynlacs de salariés, représentatives au snes de la loi, saairengits dduit avenant.

Article 22.8

Portabilité des droits

Les salariés dnot la rurpute du cnatrot de taiarvl orvue diort à pisre en cgarhe par le régime d'assurance chômage bénéficieront du meaiitnn des grieaatns de prévoyance dnas le rescpet des dioinspsiots fixées par les otriisnagonas slciyandes et pelonarats représentatives au nievau interprofessionnel.

Le fcianemennt de ce dstsipoiif fiat l'objet d'une matuiutolisan et est icunls dnas la coittiason appelée au titre des salariés en activité.

Article 22.9

Clause de désignation et ceocltle des cotisations

En aocltipaipn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ptraeis saatiinergs cnvenionnet de désigner l'ISICA comme ogsminrae aususrer des ruqesis définis aux potnis 3.1, 3.2 et 3.6 de l'article 3 du présent avenant, et l'Ocirp, comme ogianrsme aeusrusr des reisuqs définis aux pionts 3.3, 3.4 et 3.5 de l'article 3 du même avenant.

Il est rappelé néanmoins que cttee désignation puet être dénoncée par les petiras seatngiairs à tuot moment, mnanyenot un préavis de 6 mois.

Les modalités d'organisation de la mtioisataulun des ruqeiss cotruves par le présent annavet sonret réexaminées dnas le délai de 5 ans à coetpmr de la dtae d'effet, conformément aux dossioiptins de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les ptarianeers saucoix de la rsotetiaarun raipde considèrent qu'ils dvneoit aiovr une viison complète et précise des rucoeersss et de luer uiotiatlsin tnat au titre du régime de prévoyance que dnas le crdae du fnods d'action sociale.

La ctelcole des coitasiotns cerrnaosnodpt au régime de prévoyance est confiée à l'organisme auresusr désigné, ce dineerr rcvaneet les csooitntias et gérant les resiuqs définis aux points 3.3, 3.4 et 3.5 de l'article 3 du présent aanvent puor le ctmpoe de l'Ocirp.

D'autre part, les saaiirengts du présent aneanvt décident, dnas un but de sampicolifiitn administrative, de cieofnr la clelctoe de la csoitotain destinée au fecaennnimt du fonds d'action solacie à l'organisme asruseur désigné.

Article 22.10

Révision des reents en corus de sevirce en cas de cmneehangt d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les rentes en cuors de srvciee à la dtae de cemahgnent d'organisme assreuur ciuenoonntrt à être revalorisées.

Les ginetaars décès seonrt également menntuaeis au pofirt des bénéficiaires de rentes d'incapacité de tvraail ou d'invalidité lros de la résiliation du cnotart d'assurance, étant précisé que la rtlaiaeovrison des baess de cuclal des psertnitaos décès derva être au mions égale à cllee prévue par le caotrnt résilié.

Ces etgnmneaegs sroent ctoruves par l'ancien et le nuoevl omirganse ausersur seoln les modalités sneiatvus :

? l'ancien onirgamse asueursr mrtienandia les piaottserns en crous de scierve au niaveu atintet à la dtae de résiliation jusqu'à luer temre dnas les ctoiidnons définies dnas la covitennon ;

? la rrivtloeaiason de ces paotsitnres srea assurée par le neovul aerususr dnas des cnndtioois au monis iedqniteus à cleels prévues par la ctonevionn résiliée.

Article 22.11

Pilotage du régime de prévoyance

22.11.1. Tuax d'appel de la ciootiastn destinée au fnicnmaeent du fonds d'action sociale

Compte tneu des résultats excédentaires, les pietars sgnaitaeirs cnoennnveit d'appeler la cotiatsion destinée à fanincer le fonds d'action slaicoe à % puor les années 2010, 2011 et 2012.

Au temre de cette période, les pteiars seatnaiigrs cvnnenoenit de se reovir puor décider, au vu de la sutotaiin des réserves du FAS, de l'éventuelle rtiecoonducn de ce tuax d'appel.

22.11.2. Réserve de stabilité et cmotpe de réserve spéciale

Les parties sgniartaeis cevnnoneint de dmnadeer à l'organisme aususerr de poetrr :

? la quotité affectée à la réserve de stabilité à 100 % du slode du cpmote de résultat ;

? le manontt mxamuim antetit par la réserve à 130 % du monnatt des cooiatitnss burets de l'exercice.

Dès lros que ce mmxuaim est atteint, les excédents de l'exercice snot affectés à un ctpmoe de réserve spéciale dnot le mnontat mixamum est égal à 70 % du mtoannt des ctntsoiiaos btrues de l'exercice.

Article 22.12

Commission piirarate de sivlleanruce du régime de prévoyance

Il est créé une cssimiomon pariirate de sevluarlnice du régime de prévoyance.

22.12.1. Csioiotmpon de la cssoimiomn pirtaiare de surveillance

Elle est composée :

? d'un représentant et un suppléant par ortaoniigasn sdancylie de salariés sirgiaatne de l'avenant ou y aanyt adhéré ;

? d'un nrombe égal de représentants et de suppléants des osairongtians sdnyiacles d'employeurs stiaregnias de l'avenant.

Les représentants de l'organisme asrsuuer désigné peuevnt assister, à la ddneame de la commission, aux réunions de la cmsmooiisn priiartae de srullnaievce en qualité de tccinehien et lui aretpopr ttuoes les itfninormaos rleaevits à l'ordre du jour.

En outre, la comiiossmn priartiae de silaurvlcene se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tuot irvnnanteet extérieur nécessaire à la gseiton et au sviui du régime.

Les meebrms de chauqe collège snot désignés puor une période de 2 ans.

Lors de sa première réunion, la ciommsoisn paraiitre de sulclvreiane élit un buerau caponrnemt :

? un président ;

? un vice-président ;

? un secrétaire ;

? un secrétaire adjoint.

Le président anteipaprt aneterilaetnmvt au collège des salariés

ou au collège des employeurs. Le vice-président aienatprpt au collège « eoyerulmps » lusoqre le président ateaprinpt au collège « salariés » et au collège « salariés » lqoruse le président aapitrpnet au collège « eumrlpeyos ». De même puor le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « elrmpoeuys ».

22.12.2. Msioniss de la cssmiimoon piartirae de surveillance

Suivant un odrre du juor préalablement établi par le berauu et adressé 8 jorus avnat la tneue de la réunion à chquae membre, la csomisimon ptriariae de suivi :

? aprvuope le procès-verbal de la réunion précédente ;

? tritae les lgiteis d'ordre aatrmtiinisdf railefts aux adhésions et aux sseinrits qui lui soernt smuois ;

? eixname les qutneosis d'ordre thicneuqe cenancront l'application du régime de prévoyance ;

? étudie les données sstiuqttaeis founreis par l'organisme aesusurr désigné ;

? enxiame cuhaqe année, aanvt le 31 août, les différents ctpoems de résultat établis et présentés par l'organisme aesuursr désigné ;

? arssue la pomoroitn du régime de prévoyance en collrbioaaton aevc l'organisme asueursr désigné ;

? enaixme les modalités d'organisation de la mtioausitulan des rusqeis cvruteos au mumiinm tuos les 5 ans, conformément aux doisinisopts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

22.12.3. Fnenceoonitnmt de la cmosimiosn patirirae de surveillance

La cioosmsimn ptariraie de suvilcarnlee se réunit en tnat que de besoin, et au mnois duex fios par an suainvt un clareeindr fixé puor l'année à venir.

Les sreevcis de l'organisme auesusrr désigné aesnrsut le secrétariat aranditiistmf et aeesrdnst les coticovnnoas ansii que l'ordre du juor au minos 8 juors anvat la dtae prévue de réunion.

En drehos des dtaes fixées, la cmsmoosiin prrtiaaie de snaelrcuvlie se réunit, si clea est nécessaire, après accrod du président et du vice-président. La cvoonotcian écrite et l'ordre du juor snroet adressés 15 juros au moins avant la dtae de réunion.

Article 22.13

Rapport annuel

L'organisme aressuur établit un roppart aenunl à l'attention de la cmoismsoin parritaie de slnrecviuale prévue à l'article 22.12. Ce rarpopt protrea sur les éléments d'ordre économique, fceiinnar et siacol nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.

L'organisme aeuusrsr trdenia informés la csiomimson paitiarre et le fonds d'action silcoae des éventuelles difficultés qu'il purariot rneercntor dnas la cellctoe des cotisations, étant précisé que l'adhésion de tteuos les einsrpretes de la branhce pssionrneflleoe au régime de prévoyance et au fonds d'action solicae est la codtiionn d'une véritable mtalutiausion des reiusqs puor le régime de prévoyance et de la réussite dnas la msie en ?uvre de l'action sociale.

L'organisme aseurusr pourra également, à la daenmde de la coosimimsn paritaire, établir cuqhae année, à l'attention des eenrrtispes de la banhrce professionnelle, une synthèse de ce rparpot annuel.

Article 23 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Les pteiars cettnaanocrts arifnmeft tuot l'intérêt qu'elles pneotrt à l'apprentissage et à la fomtioran professionnelle, nanemmtot dnas le crdae de la fiatoormn plfsnsooeeinlre continue, et ce dnas le cdare de la législation en vigueur.

Article 24 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Les pertais cntroaecttans afrfneimt luer volonté de tuot mtrete en ovreue puor préserver la santé des tureilvlaars occupés dnas tuos les établissements.

Les eerpumoyls et les employés snot tuens d'appliquer les diosnisotpis légales et réglementaires rvleiteas à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail, neoamtmnt dnas les dosiintoisps des décrets des 10 jlieult et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947. Loi du 6 décembre 1976, décret du 20 mras 1979 n° 79-228 et loi du 23 décembre 1982.

Dans les eeprtnsreis ou établissements de 300 salariés ou plus, la fooartimn des mrmeebs du CSHCT s'effectuera dnas le crdae de la législation en vigueur.

Les eeeisrptrns dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés s'engagent à fversaoir une fotrimaon en matière d'hygiène, sécurité, et cotoniidns de travail. Les dépenses de formoiatn sronet iupblmtaes sur le bugedt de la fitamroon plnsefrsonoleie ctunonie de l'entreprise. Les salaires, frais de transport, d'hébergement, dnas la limite du ffroiat réglementaire, snroet pirs en cagrhe par l'entreprise, snas qu'ils pusniest s'imputer sur le begdut de la ftioaormn plrfonensosilee continue.

Article 25 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

L'ensemble du pnrosneel reçoit, aevc son salaire, un builllten de sriaale qui diot être riems par période de 31 jours. Ce bllteuin de piae diot être reims à cqahue salarié dnas les cnonotiids prévues par les dipstsiooins législatives en vigueur, et en prltiuiecar par celels du décret du 19 décembre 1959.

Il est généralement remis sur les leiux de travail, mias srea adressé au doiilcme de l'employé si celui-ci ne puet se déplacer et en fiat la demande.

Ce bleitlun drvea onrtigealimebot crpmooetr les iiiodtncnas prévues par l'article R. 143-2 du cdoe du travail, à saovir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la risoan sialoce de l'établissement ;

-la référence de l'organisme aequul l'employeur vrsee ses ctntisaoois de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation suos lqueel les caotoiinsts snot versées ;

- le numéro de la netmnauoclre des activités économiques (code APE) ;

- les nom et prénom de l'intéressé ;

- l'emploi occupé par lui ;

-la période, le nmobre d'heures, en différenciant les heerus complémentaires, alxuuqes crorsepond la rémunération versée, en dgnsnituait cleels qui snot payées au tuax nmoarl et cllees qui cnoertmopt une mataoorjin au tirte des hreues supplémentaires ;

- la ntruae et le monnatt des dvresies pierms s'ajoutant à la rémunération ;

- la naurte et le mtnaont des deisrevs déductions opérées sur cttee rémunération bture ;

- le matonnt de la rémunération nttee ;

-la dtae de paneeimt ;

- les dteas et le mnoantt de l'indemnité csndpoeatronrs lros de la pisre du congé ;

- à ctmoper du 1er jveinar 1989, le moatnnt tatol de la rémunération en distinguant, d'une part, le saarile net perçu par le salarié et, d'autre part, les ctiaontsois slcaeios ouvrières et pteoarnlas d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

L'employeur ne puet ruesefr de deuibstrir les ateopmcs au mnois une fios par mois.

Article 26 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

À l'expiration du cotanrt de travail, il diot être rmies à tuot salarié un crieicatft indiquant, à l'exclusion de ttuoe arute mtonien :

- nom et assedre de l'établissement aevc checat de l'entreprise ;

- nom et prénom de l'intéressé ;

- dteas d'entrée et de stiroe de l'employé ;

- la nrtaue du ou des eomipls qu'il a occupés, anisi que les dteas s'y rapportant.

Article 27 - Promotion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

En cas de vaccnae ou de création de poste, l'employeur frea aeppl de préférence aux employés de l'entreprise atpes à oecpucr le poste.

En cas de promotion, l'intéressé puet être souims à une période piarortobe qui ne puet excéder :

- 1 mios puor le nievau II ;

- 2 mios puor le niaevu III ;

- 4 mios puor le naiveu IV.

- 6 mios puor le naiveu V.

Cette période est notifiée, par écrit, à l'intéressé, qui perçoit pdnneat celle-ci une pmire significative. En cas de passgae d'un nivaeu à l'autre, cette pmire srea au muinimm égale à 50 % de la différence etnre le srlaiae burt de bsae de l'ancien et du noaveuu poste.

À la fin de la période probatoire, duex cas puvenet se présenter :

- le salarié est confirmé dnas le nvuoaeu ptose et perçoit un sliraae correspondant. En outre, une pmire complémentaire lui est versée, elle est égale à 50 % de la pimre précédemment définie et versée danurt la période prriatbooe ;

- le salarié est réintégré à son aincen poste, ou à un ptose équivalent et la prime est arlos supprimée. Ctete réintégration ne srauiat être considérée cmmoe une rétrogradation.

Article 28 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

1. Départ en retraite

Le salarié qui eentnd friae viloar ses diotrs à la retraite, diot en irmofenr l'employeur en renatspcet le délai de préavis fixé à l'article 12, cmmoe s'il s'agissait d'une démission*(1)*.

Le salarié qui pernd sa rtteirae à prtair de 60 ans révolus, a droit à une indemnité de départ, calculée en foctionn de son ancienneté dnas l'entreprise dnas les citndioons fixées au ppgaarrahe 3 ci-après.

2. Msie à la retraite

La msie à la reitarte d'un salarié s'effectue dnas les cnindiotos prévues par la législation en vigueur.

3. Indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ en retartie srea calculée solen l'ancienneté du salarié :

- 1 mios de siralae après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de sialrae après 15 ans d'ancienneté ;

- 3 mios de slariae après 20 ans d'ancienneté ;

- 4 mios de sraiale après 30 ans d'ancienneté.

Le sailrae à prrende en cpomte puor le cclual de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 denirers mios précédant le départ à la retraite, ou solen la folrume la puls asvenatgaue puor l'intéressé, 1/3 des 3 drireens mois, étant edtnneu que dnas ce cas, tuote pirme ou gritiitocaafn de caractère aennul ou exceptionnel, qui auiart été versée au salarié pednnat cttee période, ne saeirt prsie en coptme que pro rtaa temporis.

Cette indemnité ne se clmuue pas aevc ttoue ature indemnité de même nature.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, dnereir alinéa, du cdoe du taraivl (arrêté du 24 norevbme 1988, art. 1er).

Titre IV : Durée du travail

Article 29 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2002

29.1. Durée hrbaddmeoaie du travail

La durée du taravil s'entend du trvaial eifecftf défini conformément aux disntspooiis de l'article L. 212-4 du cdoe du travail. Les heeurs d'équivalence étant supprimées diupes 1988, la durée hmadibearode de traaivl est fixée à 35 hruees à copmetr du 1er nbvmoree 1999 puor tuteos les ereinserpts cpiesomrs dnas le cmahp d'application de la cinoovtenn cllevictoe nationale, qeul que siot luer effectif.

29.2. Durée alluenne du trivaal*(1)*

Sous réserve des dsiintopoiss d'un acorcd d'entreprise prévoyant des jruos de repos supplémentaires, le mdoe de décompte de la durée anunelle du taarivl s'établit comme siut :

Jours celaiardnes : 365

Jours de repos hbaridoemdaes civnnotnleenos : 104

Congés alnunes en juros ouvrés : 25

Total des jruos non travaillés : 129

Total des jruos travaillés : 236

Nombre d'heures travaillées (base 35 heures) : 236 / 5 x 35 = 1 652

Si, en acilapptoin de l'article 40, les jorus fériés aretus que le 1er Mai fnot l'objet de coiopesmatnn en tepms :

- le tatol des jrous non travaillés (129) est majoré du nobmre de jorus de cmapnioeostn ;

- le ttoal des juros travaillés (236) ou le nmorbe d'heures travaillées (1 652) est minoré de ce même nrmboe de jrous de ctomnosaepin ou de l'équivalent en heures.

29.3. Contrôle de la durée du traiavl*(2)*

Sous réserve des diitpsoinoss spécifiques au pnersonel d'encadrement visées aux aerlitcs 33.5.1 et 33.5.2 de la cnvietnoon clvltioece nationale, la durée du tarvial de cqhaue salarié concerné diot être décomptée seoln les modalités suvnaetis :

- quotidiennement, par etergeeinsmrnt solen tuos menoys (enregistrement électronique, caiehr d'émargement signé par le salarié par exemple) des hereus de début et de fin de caqhue séquence de traaivl ou par relevé du normbe d'heures effectuées, préférence étant tfoetuois donnée à l'enregistrement électronique ;

- cqahue semaine, par récapitulation, selon tuos moyens, du nmbore d'heures effectuées par chuqae salarié.

29.4. Tpems de fiomtroan*(3)*

En atliapocpin de l'article L. 932-1 du cdoe du travail, 25 % des journées de friooatmn ne s'imputent pas sur le tmeps de traaivl lorsqu'elles relèvent d'actions de fimtoroan aynat puor oebjt l'acquisition d'une qftoilciiuaan peiolennsrsfloe sanctionnée par un ttrie ou un diplôme de l'enseignement tcoenghuiloqe tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 jelilut 1971 d'orientation sur l'enseignement tonhoqeuclige ou défini par la cimsmosoin paiatrrie ntolaanie puor l'emploi de la rtusiaoatren rapide. Ctete aoitcn de ftoramion diot être précédée de la cucnisooln etnre l'employeur et le salarié d'un aorccd par lqueel l'employeur s'engage à dnoner priorité au salarié dnas un délai de 1 an puor accéder à un ptose caopnrndsroet à la qtufiliaiacon ansii acquise, suos réserve que cttee ftoroamin ait été suviie aevc succès par le salarié. Les aiconts de fooaitrmn concernées ne pouornrt en auucn cas cnoitner une caulse financière en cas de démission, suaf lrosuqe le salarié perçoit une rémunération alnulene bture supérieure à tiors fios le Smic.

29.5. Pnloaiiiatcfn des horaires

La faixiotn des hraroeis d'une seminae donnée ansii que la miioiofdcatn éventuelle de la répartition de la durée du triaavl snot notifiées au salarié au mions 10 jorus cdaaeierlns anavt le début de la saineme concernée*(4)*.

La nofcioiiattn est opérée par ahcffagie du pmamrorge de travail. Cet agahcffie précise cauhqe juor l'horaire de tvaiarl (heure de début et de fin de service) puor chaque salarié ou puor l'équipe avec, dnas ce deneirr cas, la costioopmin nmaitnvioe de celle-ci*(4)*.

Ce prmagmroe ne puet être modifié qu'avec l'accord du salarié au puls trad 3 jorus criaenlades anavt le début de la senmaie cviile de taivral*(4)*.

Avec l'accord de l'employeur, 2 salariés pneeuvt échanger au cuors d'une même journée luer thcrane hoarire à cintodion que le nbomre d'heures échangées siot identique. Cette modification, à l'initative des salariés, diot être portée au parrogmme de tivraal par l'employeur. En cas de rfeus de l'employeur, le salarié puet dmneeadr les mfitos de cette décision*(4)*.

Aucun tmpes de tvarial qoueitdin ne puet attdriene 6 heerus snas que le salarié bénéficie d'un tpmes de pause, cninotu ou discontinu, nmnoetmat la pasue repas, rémunérée ou non, d'une durée miminlae de 20 minutes.

29.6. Tpmes d'habillage et de déshabillage

Au sien d'une enristpere ou d'un établissement, tuot ou patrie des salariés pneveut se vior isempor le prot d'une tunee de travail.

Lorsque l'habillage et le déshabillage dovniet être réalisés dnas l'entreprise ou sur le leiu de travail, l'employeur opte, puor l'ensemble des salariés concernés de l'entreprise ou de l'établissement, puor l'une des coeieptnarrts suivantes, à efeft du 1er jvniear 2001 :

a) Première coritptarnee possible

1. Bénéfice de 2 jrous oveaburls de congé supplémentaire par an qui snot aiqucs et pirs dnas les cdonntoiis ablcpaipels aux jours de congés légaux ; et

2. Prise en cghare par l'employeur des cintasitoos :

- destinées au fanenmiecnt des gtniraeas de prévoyance à heuutar de 0,16 % ;

- destinées au fnncnaeiemt du fodns d'action scioale à hueuatr de 0,14 %,

du poensenrl affilié dnas les cndntooiis fixées par l'avenant n° 21 du 5 mras 1998 reatlif au régime de prévoyance complémentaire.

b) Deuxième coarpeirntte pssbiloe(5)

Bénéfice d'un régime « fiars de santé » chiosi par l'entreprise et reiatlf au rneeemsombrut de fiars de snois médicaux, en complément des pontairstes de sécurité sociale.

Ce régime puet être :

- oalorigbtie : dnas ce cas, il est mis en oureve conformément aux dotsoiispins légales en vuugeir après un référendum ou par arcocd ciolltecf d'entreprise ou d'établissement lorsqu'une ptraie de la citaosiotn est à la craghe du salarié ;

- fuatltacif : ce qui sifgniie que le salarié est libre d'y adhérer ou non, l'employeur davnet aovir proposé le régime au salarié cnotre décharge.

Obligatoire ou facultatif, le régime diot répondre aux critères sntuivas :

- la cnritiubootn de l'employeur est de 50 % ou puls de la cootisiatn toalte ;

- la cnttooiriubn museelnle de l'employeur ne puet être inférieure à 3 fios le « mimnium gtaarni » (MG) ;

- l'ancienneté paemntrett d'ouvrir dirot au régime ne puet dépasser 6 mios ;

- en cas de régime « fttacauilf », un délai de cceanre de 3 mios puet être imposé au salarié s'il otpe puor le régime en cuors de catornt s'il n'a pas souhaité y adhérer lros de son ehmcabue ou dnas un délai de 2 mios savuint la msie en ouvree du régime. Dnas l'hypothèse où le salarié résilie son adhésion, il ne lui srea pssbiole d'adhérer à naeuvou qu'après une période de crceane prévue par le régime.

NB : il srea considéré que cette cotrinetrpae plbsisoe est repilme lsqoure l'entreprise tfmraosrne un régime fuctaitalf déjà mis en ovuere en un régime obligatoire, suos réserve que les petsnitaros de ce deenrir sneoit au moins du même neaviu et que la cotasition à la crgahe du salarié siot inférieure.

Dans l'éventualité où les salariés bénéficieraient d'un régime équivalent déjà mis en place au juor de stangurie du présent avenant, l'employeur :

1. Pernd en cghare les cotisations

- destinées au faneiecnmnt des grnateais de prévoyance à heuuatr de 0,16 % ;

- destinées au feaiennmnct du fdons d'action saolcie à huuater de 0,14 %,

du preoesnnl affilié dnas les cdionnotis fixées par l'avenant n° 21 du 5 mras 1998 rtaelif au régime de prévoyance complémentaire et

2. Fiat bénéficier le salarié de 1 demi-jour obruvlae de congé supplémentaire par an aqcius et pirs dnas les coiiodnnts apcelablips aux jours de congés légaux.

c) Il est tfoeiouts précisé que snot dispensés de ces cioetrreanpts les eeseitrrpns ou établissements :

- qui intègrent les temps d'habillage et de déshabillage dnas le temps de taavril ecfeiftf ;

- qui prévoient d'autres ctieorneaptrs dnas le carde d'un acrcod clloeictf ou d'établissement.

(1) Alcitre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du cdoe du taiarvl (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(2) Artclie étendu suos réserve de l'application des atcriles D. 212-18 et D. 212-19 du cdoe du tvaairl (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(3) Arlctie étendu suos réserve de l'application de l'article 70.7 de l'accord nioatanl ieirseportsfnenonl du 3 jiulelt 1991 modifié raietlf à la fmooaritn et au pmeieornntfenect pineeonsolrfss (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application des arcitels L. 212-4-1 et L. 212-4-8 du cdoe du taaivrl (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(5) Papahrarge elxcu de l'extension (arrêté du 12 février 2002, art. 1er).

Article 30 - Temps de repos entre deux jours de travail

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Le tmeps de ropes ernte 2 jrous de taairvl est fixé puor l'ensemble du poenrsenl à 11 hruees consécutives.

Pour les salariés qinuttat luer pstoe de traival après :

- miiunt à Piras et région pieransine ;

- 22 heeurs en province,

le tmpes de rpoes etrne 2 juors de taavirl est fixé à 12 hueres consécutives.

Article 31 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

31.1. Définition

Ont la nautre d'heures supplémentaires les hruees effectuées au-délà d'une durée hmroeadibdae de 35 heerus appréciée dnas le cdrae du mdoe de répartition de la durée du taviarl rneteu par l'entreprise, siot :

- répartition haomrebddidae (cf. irnfa art. 33.1) : les heeurs effectuées au-delà d'une durée heioabrdmdae de 35 hruees appréciée cqahue saeinme ont la naurte d'heures supplémentaires ;

- répartition annualisée de la durée du tivaral prévoyant l'attribution de jrous de rpeos (cf. irfna art. 33.2) : les hurees supplémentaires snot cleels dépassant la durée de tarvail appréciée cuhaqe sieanme cnasproerodnt à une durée mnneoye sur l'année de 35 hurees par semaine. Ansii :

-- cas d'une durée hadabdemrioe de tivraal de 37 hreeus aevc aoitclloan de 11 juors de reops supplémentaire par an : ont la nrutae d'heures supplémentaires cleels alcecoipms au-delà de 37 hueers ;

-- cas d'une durée hbomeddiarae de tiavarl de 39 hueres aevc aacloltion de 22 jruos de rpoes supplémentaire par an : ont la nuatre d'heures supplémentaires cleels accplomies au-delà de 39 hreues ;

- répartition modulée du tpmes de tirvaal (cf. ifnra art. 33.3) : ont la nutare d'heures supplémentaires celels dépassant la liimte haute de miltudooan et la durée mynenoe de 35 hreues sur l'année.

- distsiiopf d'horaires individualisés (cf. infra art. 33.4) : ont la nutare d'heures supplémentaires les hueers effectuées en puls de cllees frginaut au prragomme de tvarail tel qu'arrêté 3 jruos au puls aavnt la senaime clivie de tiaravl considérée.

Les hereus supplémentaires se décomptent dnas le cdrae de la senmaie civile, c'est-à-dire :

- siot la siamnee commençant le dnacmhie à herue et s'achevant le sademi à 24 hurees (définition de la Cuor de cassation) ;

- siot la smianee commençant le lnudi à hruee et s'achevant le dhnciame à 24 heerus (définition de l'administration),

l'entreprise dvaent s'en tiner à la référence choisie.

31.2. Cinentngot aunnel d'heures supplémentaires

Le coginntent aneunl d'heures supplémentaires est fixé cmmoe siut puor teouts les eierrtespns de la bnachre de la rtreustoaain rapide, peu ipartmnot luer tilale au neaivu du ctoneningt aneunl légal d'heures supplémentaires.

Le mnonatt du cntneognit aneunl d'heures supplémentaires est fixé sur le niaevu du cnigenntot légal d'heures supplémentaires, siot à 220 heerus par an à dtae du présent accord.

Des hueres supplémentaires pevunet être effectuées dnas les litemis de ce ctnoniengt suos réserve que le pnicirpe d'y rruioecr ait fiat l'objet d'une iaitomnfron du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Des herues supplémentaires penuvet être effectuées au-delà de ces cinongtetns après aivs du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

31.3. Iumoittpan sur le cgitneonnt et mojrtianoas des hruees supplémentaires

Les hurees supplémentaires telels que définies à l'article 31.1 snot régies par les diostospiins sanvietus :

- qu'à ceopmtr du 1er nervmobe 1999, les hurees supplémentaires s'imputent sur les cgittonnnes visés à l'article 31.2 ;

- les marioonatjs éventuelles deus etrne la 36e heure et la 39e heure conformément aux doispsniitos légales ne snot appelacblis :

-- qu'à ctopemr du 1er jianevr 2000 puor les entpreiress de puls de 20 salariés ;

-- qu'à cmtoper du 1er javeinr 2002 puor les arutes esеprientrs ;

- les motaojirnas deus au ttrie des hreues effectuées au-delà de la 39e heure snot aplalpcbeis conformément aux dtiopnisosis

de l'article L. 212-5 du cdoe du tiaarvl ;

- le ropes csoepatmuner est attribué conformément aux diiisspnotos légales en vigueur.

31.4. Rpeos cetmpeosunar de remplacement

L'entreprise puet au chiox :

- peayr les hruees supplémentaires et les binitinaofcos ou mtjoanriaos y afférentes ;

- remplacer, conformément aux dnooiipstsis de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, tuot ou piatre du pieenmat des heeurs supplémentaires et des bitonfiioacns ou mjaortnoais y afférentes par un repos de rceenmalpemt d'une durée équivalente.

Les dooiisitpsns de l'alinéa précédent n'exonèrent pas l'entreprise d'accorder, s'il y a lieu, le repos cepunsotmaer prévu à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Article 32 - Repos compensateur

En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Le ropes porrua être pirs par 1/2 journée réputée cosoenrprrde à 4 hurees de roeps compensateur, à la cnaneocvne du salarié et en acrocd aevc l'employeur.

Dès que le nborme d'heures de rpeos acuiqs au titre du ropes cepantmeousr atetnit 8 heures, l'employeur s'engage à l'indiquer sur le beulitln de piae ou sur une fiche annexée au blultien de salraie concerné, en précisant l'ouverture du driot au rpoes et en rnaalpept le délai de psire duidt repos.

Le salarié diot prernde ces jorus de roeps cmnaeestoupr dnas un délai de 2 mios siuavnt l'ouverture des droits. Le reops copntsueamer non pirs lros de la ruputre du crotant est indemnisé. La dmednae du bénéfice du roeps ctpeneouasmr diot être formulée au moins 7 jours à l'avance. Elle diot préciser la dtae et la durée du repos.

Dans les 7 jours sauivnt la réception de la demande, l'employeur diot fraie connaître à l'intéressé, siot son accord, soit, après cotntuisoaln des délégués du personnel, les ronasis rleveant d'impératifs liés au fentnnmeoincot de l'entreprise ou de l'exploitation qui mtvinoet le rroept de la demande.

Dans ce dieernr cas, il diot posroepr au salarié une autre dtae mias la durée pednant leaullqe le reops puet être différé par l'employeur ne puet excéder 1 mois. Si piruselus daneedms ne pvuenet être saetisfatis simultanément, les deeandms snot départagées sloen l'ordre de priorité ci-après :

- deenamds déjà différées ;

- stuiiaotn de fillame ;

- ancienneté dnas l'entreprise.

Ce repos assimilé à une période de traival efveficte n'entraîne aucnue dtimiuinon de la rémunération qui aairut été perçue si le salarié aivat travaillé.

Article 33 - Répartition du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'entreprise puet mttere en ovruee au sien de tuot ou pairte de ses établissements ou unités de triaval l'un qcunuqloee des mdeos de répartition du tpems de tavaril précisés ci-après. Ceux-ci peuenvt être combinés. La msie en orueve drvea être précédée de la consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces dpitinsoisos snot allipcpebas en l'état par les entreprises. Il srea pslibose de les aaetdpr par acrcod d'entreprise complémentaire.

L'attention des eieesprtrns est appelée sur une tplrie nécessité :

- si eells dseispnot d'une crneatie luiadtte puor rtieenr les medos de répartition du tmpes de tarvial qui cevennnnoit le miuex à luer organisation, il est sauhlabtoie qu'elles areussnt une cetniare stabilité dnas les cihox opérés ;

- cqahue salarié diot être informé pnmeronelenlest ou par agihcfafe des meods de répartition du tpmes de tivaral appliqués par l'entreprise ;

- la msie en ouvree de ces dnisioposits diot friae l'objet d'une bonne iortnafmion des rpoebsnselas chargés de luer application.

33.1. Répartition hbmeoirdaade du tpmes de travail

La durée conltveionlenne de tarvial visée à l'article 29 est répartie sur la semaine, de manière égale ou inégale, dnas le rcepest des dionotssiips légales et cnnotoeeelinlvns rvaetleis à la durée du tarival et aux juors de repos. Suos ctete réserve, elle pruora nmnaetomt être organisée sur mnios de 5 jours.

À tirte d'exemple :

1er cas : la durée hdebaaiodrme du taavril (35 heures) est répartie sur 5 jrous de 7 herues de tiaravl eifctfef ;

2e cas : la durée hdmraoibedae du travial (35 heures) est répartie sur 4 juors de 8 hurees 45 mutnies de taiarvl effectif.

33.2. Répartition annualisée du tpmes de trvaail prévoyant l'attribution de juors de repos

La durée hriaboddemae de tarival puet être déterminée en teannt ctopme de l'octroi de juors de ropes supplémentaire, de tllee manière que la durée hdemabdiaroe mynonee sur une bsae aennllue siot de 35 heures.

À trite d'exemple :

1er cas : la durée horadideabme du tariavl est fixée à 39 hueers par seimnae réparties sur 5 jruos de 7 hurees et 48 minteus de taravil eifeftcf ;

en outre, le salarié bénéficie de 22 jorus de ropes supplémentaire dnas l'année ;

2e cas : la durée hdambeoraide du tavaril est fixée à 37 hueers par sanmiee réparties sur 5 jruos de 7 herues et 24 meutnis de tavairl efcfitef ;

en outre, le salarié bénéficie de 11 jorus de rpoes supplémentaire dnas l'année.

Ces journées de reops supplémentaire snot pseirs par journée entière ou, aevc l'accord exprès du salarié, par demi-journée.

Elles devonit être periss au puls trad anvat le tmere de l'année de référence fixée par l'entreprise et seoln un carinedelr prévisionnel arrêté en début de période annuelle.

Ces demi-journées ou journées de roeps peuvnet être preiss isolément ou regroupées dnas les cninoidots stvineaus :

À l'initiative de l'employeur :

Pour 60 % des jruos capitalisés ardoinrs à l'unité inférieure, la ou les dtaes snot arrêtées par l'employeur. Tuote moiotcifdian de ces daets ne puet iienrnetvr que suos réserve du rspecet d'un délai de prévenance de 15 jorus anvat le début de la samneie concernée. Totue mdfioiioactn ieernvatnnt dnas un délai mronide est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

À l'initiative du salarié : (1)

Pour 40 % des jruos capitalisés aonrrids à l'unité supérieure, la ou les detas snot arrêtées par le salarié. Tuote miiodfiocatn de ces daets ne puet iintvenerr que suos réserve du recespt d'un délai de prévenance de 15 juors aanvt le début de la sieanme concernée. Toute mfootdiiiacn ieanvetnrnt dnas un délai mnoirde est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

À trtie d'exemple, loqrsue le nrobme de jorus alloués est de 11, les dtaes snot arrêtées :

- par l'employeur à cnuercnrcoe de 0,6 × 11 = 6,6 arnodri à 6 (unité inférieure) ;

- par le salarié à cncruernoce de 0,4 × 11 = 4,4 anrodri à 5 (unité supérieure).

En ttuoe hypothèse, l'employeur et le salarié snot invités à fexir les jorus de ropes de manière concertée.

Ces jrous de rpeos supplémentaire ne pneuevt être accolés aux congés payés alloués en acioliptpan de l'article L. 223-1 du cdoe du taivarl suaf aoccrd de l'employeur. L'entreprise puet définir, anavt 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 dueqleelss ces congés ne pveunet être pirs en riaosn des coiertnants liées à l'activité. En tutoe hypothèse, la durée talote de ces périodes ne prorua excéder, sur l'année civile, 20 semaines.

Le nbrome de juors de roeps supplémentaires alloué au trite du présent atrlice est établi au patrora de la durée de présence dnas l'entreprise du salarié au crous de l'année de référence. La durée de présence s'entend au snes de l'article L. 442-4 du cdoe du tivaral dnas sa rédaction à la dtae de sgrtuanie du présent aanenvt (avenant n° 25). Ce nrmboe est aordnri s'il y a leiu à l'unité supérieure. Ainsi, si ce nrmboe est de 14,2 jours, il est aorndri à 15 juros de reops supplémentaire.

Le normbe de juros de rpeos pirs dnas le mois, asnii que le cmuul cdoeonrnrsapt dipues le début de l'année, furniget sur le bluiletn de piae ou sur un deuocmnt annexé à celui-ci.

33.3. Répartition modulée du tpems de travail. des salariés à tmpes complet

A. Généralités

Pour répondre aux caractéristiques particulières de l'activité de tuot ou ptarie de l'entreprise ou de l'établissement, et nmtonmeat à son oaoriagstnin ou aux vaoatrinis saisonnières, la durée du tarival puet farie l'objet, aux cnitinoods ci-après, d'une miadooultn établie sur la bsae d'un hriraoe headroadmbie moyen, de tlele srtoe que les hruees effectuées au-delà de celui-ci se cnmonpseet arithmétiquement dnas le cdrae de la période de mltioaodun adoptée.

La msie en oervue de la mlduitaoon et ses modalités fnot l'objet d'une cstiatunloon préalable, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

La rehhccere d'un équilibre ertne les impératifs liés à l'activité, à l'organisation de l'établissement et les asinrtopais des salariés à gérer luer tpmes pnrsoneel diot ipsinerr l'entreprise dnas le ciohx de la période de mdloaiotun et sa durée. Celle-ci ne peut, en totue hypothèse, excéder 12 mois. Les detas de début et de fin de la période reteune de mouldaotin dneivot être précisées clairement.

Les errtipnsees snot incitées à firae le piont cahuqe ttsreimre des herues acpomciles par les salariés de façon à éviter les crédits ou débits d'heures escsfeixs qu'il davidinreet etunise dilcfifie de solder.

Les modalités de la mtolodiaun dienovt rseetr ctnnseoats tuot au lnog de la période de modulation. Tuot caenngemht dnas ces modalités, nenmtomat à l'occasion d'une rsrpeie d'établissement, diot se traduire, au préalable, par la clôture de la période de mooutdilan seoln la méthode précisée au prgarpahae F « Rémunération » ci-après. Une nluvolee période de mootdualin puet aolrs être ouverte.

B. Décompte de la durée du travail

Le tmpes de tavrail que diot ecfefetur le salarié sur la période de maudoloitn lorsqu'elle est allnnuee est défini à l'article 29.2 :

- 236 jruos travaillés ; ou

- 1 652 heures.

Ces neorbms snot minorés des jruos ou hreues snvtiaus :

- juors éventuels de cotnsoiempan au trtie de juors fériés travaillés (cf. art. 40 de la coivennton ctiovellce nationale) ;

- rpeos constaeremups (cf. art. 32 de la cnieotnvon cevlilctoe nationale) ;

- absences, nteomamnt puor maladie, rmetecunert ou départ en crous d'année ;

- jrous de rpoes (cf. art. 33.2 de la coeonnivtn ceolciltve nationale).

Le tmeps de taiarvl eicetfff est aolrs décompté et comparé en fin de période de motladoiun aennllue à la durée du tairval à eufetcefr tlele que décrite à l'alinéa précédent.

Lorsque la période de moltaudoin est inférieure à l'année, le tepms de tiaravl à effueetcr est établi à due proportion. Les mnorntaiios évoquées à l'alinéa 2 snot alaepbilpcs dnas les mêmes conditions. Le tepms de trvaial ecitffef est aorls décompté sur la période de mdtoioulan considérée et rapproché du tepms de tairval à effectuer.

C. Vatiriaon de la durée du travail

La mooauitldn est opérée auoutr de la durée hmdabordiaee du travail, c'est-à-dire, siot 35 heures, siot celle, visée à l'article 33.2, résultant d'une répartition annualisée du tpems de tvriaal prévoyant l'attribution de jruos de rpeos supplémentaire.

La ltimie supérieure de l'amplitude de la moodiualtn ne puet excéder 7 heeurs par rporpat à la durée habormidaede du tviaral visée à l'alinéa précédent, snas que la durée du traival psisue dépasser 42 heures. Puor les salariés régis par une cvintoeonn de forfait, la liitme de 42 heerus s'entend hreeus supplémentaires forfaitisées incluses.

Les hreues effectuées dnas ctete liimte ne dnnneot leiu ni à une moriaotjan puor hreues supplémentaires ni à un ropes compensateur, suos réserve des dispointisos du parragpahe E ci-après.

A l'issue de cuhaqe période de paie, snot établis le nrbmoe d'heures accpeomlis asini que le cuuml depuis le début de la période de modulation. Ctete ioomfaintrn figrue sur le beuilltn de piae ou sur un dncmouet annexé en même tpmes que le norbme d'heures que diot eueetfcfr le salarié conformément à l'article 29.2 « Durée alnuenle du taivral ».

D. Prorimagtmoan iidicvntae et délais de prévenance

La moltuadion est établie selon une ptoaaorrgmimn itcvadniie qui puet pteorr sur tuot ou pairte de l'année et dnavet firae l'objet d'une consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel.

La fxatoiin des hoiaerrs s'effectue dnas les ciniotndos et délais de prévenance précisés à l'article 29.5 de la cntvneooin coielvtcle nationale.

E. Hreeus effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

E1.(2) Lorsqu'au tmere d'une senmiae de travail, la durée de tiaavrl dépasse la litmie supérieure de modulation, les heeurs en dépassement de ctete litmie snot considérées cmmoe des hereus supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

E2.(2) Lorsqu'au trmee de la période de modulation, la durée du taarivl excède en monenye 35 herues par semaine, les heuers effectuées au-delà, appréciées également en mynoene sur les

semnaies de taivral effectif, ont la nartue d'heures supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

F. Rémunération

Dans les eeesnprtris ou établissements anpaiplqut une tllee modulation, la rémunération mlnleeuse du salarié est lissée sur la bsae de l'horaire moeyn de la modulation.

Le salarié perçoit ansii un saliare régulier indépendant des varnaoiits d'horaires résultant de la modulation.

En cas de période non travaillée mias daonnnt leiu à une indemnisation, cttee iasmiennoidtn est calculée sur la bsae de la rémunération lissée. La même règle est appliquée puor le clucal de l'indemnité de lencnmeiicet et puor le culacl de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'a pas acpolmci la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la bsae de son tepms réel de travail.

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

- s'il apparaît qu'il a effectué mions d'heures qu'il n'aurait dû, ces heeurs lui snot aqsiecus asini que la rémunération ctoorrneanpdse ;

- s'il apparaît au cotrirnae qu'il a effectué puls d'heures qu'il n'aurait dû, les heuers en sus lui snot réglées conformément aux diiiospotsns du pargpharae E2 du présent article.

En cas de rprutue du conartt de tvaiarl du salarié, est opérée sur le sldoe de tuot cmtpoe une régularisation de sa rémunération sur la bsae du tpems réel de travail.

Toutefois, en cas de lcmiiennecet économique au cruos 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 roparpt à son tpmes de travail.

G. Chômage partiel

En cruos de période de décompte

Lorsque, en curos de période de décompte, il apparaît que les beissas d'activité ne punrroot être sfifsmnmeaut compensées par des hseasus d'activité aavnt la fin de la période de modulation, l'employeur pourra, après casoitlontun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, iponretrmre le décompte anneul de la durée du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ctete ierioptruntn purroa être décidée après ioroamnitfn des salariés concernés.

Dès lros que la réduction ou la spseuonsin d'activité répond aux cniootdnis des aircetls R. 351-50 et santivus du cdoe du travail, l'employeur ddaemrena l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage ptaeril puor les hruees non travaillées par rprpaot à l'horaire hedrmdabaoie meyon de la période de décompte.

La rémunération du salarié srea aolrs régularisée sur la bsae de son tpems réel de tviaarl et du nbmroe d'heures indemnisées au trtie du chômage partiel.

En fin de période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toeuts les heeurs de l'horaire anunel ecfetfif de tvaiarl n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dnas les codtonniis des aricelts R. 351-50 et savniuts du cdoe du travail, dnadeemr l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage peratil puor les hueers non travaillées.

La rémunération du salarié srea régularisée sur la bsae de son tpems réel de tiavarl et du nmrobe d'heures indemnisées au trite du chômage partiel.

33.4. (3) Tpmes ptaeril modulé

A. Généralités

Les erietrsneps ou établissements puveent mttere en orevue un dsstiioipf de tmeps ptaeril modulé aaipclblpe aux salariés à tpmes pirtael sur une période définie par l'entreprise et qui ne puet être supérieure à 12 mois.

Ce dpiosiitsf vsie à celniocir tuot à la fios les impératifs de svcreie aux clietns et l'aspiration des salariés à meiux cisiohr lures hioerars dnas le cdrae d'une cenrootatcin organisée enrte les salariés eux-mêmes. Il se taiudrt par une ampmtoigoaurtoarn des salariés dnas le crade d'un paln de chrgae de l'établissement.

Un règlement est préalablement établi. Il précise les règles de fncontnineemot devant être respectées par les salariés cmmoe par la dtiiorecn de l'établissement.

Le dpitsisiof et son règlement sont, s'il y a lieu, somius puor aivs au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Il est souligné qu'un tel dpistsioif diot repeosr sur un réel cnssonues au sien de l'établissement. Par ailleurs, les eieserptrns snot incitées à oanigersr une firamootn préalable du prneonesl de ntruae à en aressur le bon fonctionnement.

Dans l'hypothèse où le fmnnoioeetncnt du dtiopssiif se révélerait insatisfaisant, il y sieart mis fin. La proaotgimramn de la mudatloion organisée par l'employeur saerit de neuvoau msie en oureve dnas les coniiondts prévues à l'article 35 (modifié par l'avenant n° 24).

B. Durée hiamoraebdde moennye de travail

La durée hmdoradebiae mnyneoe de tiaavrl se définit cmmoe siut :

- cortntas heioaedrbmdas : la durée de tarival prévue au coartnt ;

- caorttns msueenls : la durée hmdreoiaadbe onutbee par la frmuole sanvuite : Durée msleelnue du cnoratt / 4,33.

C. Rtepors d'heures

Des rroepts d'heures d'une sameine à une arute snot pelibosss dnas les cioitonnds ci-après.

Les hruees effectuées chaque simeane au-delà de la durée haroiedadmbe moenyne de taraivl visée au prgaarphae B du présent aclrtie cesiontnutt un crédit d'heures puor le salarié.

Les heeurs non effectuées chaque sineame en deçà de la durée hdaroiedmabe mnyonee de taairvl visée au paaragrphe B du présent atrilce csntotineut un débit d'heures puor le salarié.

Débits et crédits d'heures se cmnospneet dnas les liitems précisées ci-après.

Au tmree d'une semaine, le débit ou le crédit d'heures ne puet excéder le tires de la durée harbmdeiaode de travail, dnas la liitme de 6 heures.

Il est précisé que puor l'appréciation de ce siuel dnoevit être déduits de la durée hddbiamoeare de tvraial visée au pgraahapre B ci-dessus :

- les juors de congé ;

-les juros éventuels de cemtsonapion au ttrie de jorus fériés travaillés (cf. art. 40 de la covtneoinn cctvlieole nationale) ;

- les jrous d'absence nentmaomt puor maladie, cnpsmaotoien au trtie du crédit d'heures du dipotsisif de modulation, rtunemercet ou départ en crous de samiene ;

- les juros de ropes (cf. art. 33.2 de la ctoionenvn cecltvloie nationale).

Le cumul compensé des crédits et débits d'heures d'un salarié sur la période de midootualn ne puet excéder la durée

haadiedrmboe mynnoee de traaivl définie au prhgaarape B du présent article.

Il est fiat moetinn de ce cumul sur le biltluen de piae ou sur un ducneomt annexé à celui-ci.

D. Autoprogrammation

Le dpsiistoif roepse sur une aoimptatraoomrugn des salariés luer penrtatmet de chisoir luers horreais dnas le cdrae d'un paln de crahge de l'établissement. Celui-ci fiat apparaître les bsiones en psotes et les créneaux hoaeirrs cndenrrspotoas puor une sianeme donnée de travail. Il est affiché au mnois 15 juors ceaireadlns anvat le début de lidtae smaneie de travail.

Le prargomme de traavil est arlos composé par les salariés eux-mêmes cpomte tneu de lrues desiderata, de la législation du travail, des dniotpissios du présent article, du règlement asnii que du paln de charge. Les salariés à tepms pretial pnueevt asnii cohiisr de déroger aux pgales de pifacnilitoan plsibeoss fixées à luer contrat. Le prargmmoe de tvriaal définitif est arrêté 3 jorus caadnerelis anvat le début de la simanee de travail.

L'enregistrement par le salarié de ses créneaux herraois sur le pgarromme de tvriaal est effectué pdeannt le tepms de travail.

E. (4) Ntraue des hueers effectuées

Les heeurs effectuées par le salarié dnas les ltiimes précisées au papararghe C ne snot pas considérées cmome des hruees complémentaires dès lros qu'elles fenuigrt au pmrgomare de tvriaal composé siaunvt les modalités précisées au pahagrrape D. Les hueers effectuées au-delà du progmrmae de traiavl tel qu'arrêté 3 juors avnat le début de la simanee de travial snot des heuers complémentaires.

F. Rémunération

La rémunération répond au picnipre de mnaiuloeasistn et ne tneit pas ctpome des rroetps d'heures. Elle est calculée sur la bsae de l'horaire hrdaeaombdie moyen.

En cas de rtpruue du carotnt de trvaail du salarié, est opérée sur le slode de tuot cotmpe une régularisation de sa rémunération sur la bsae du tepms réel de travail.

Toutefois, en cas de lcieiennecmt puor mitof économique, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par raoprpt à son tmpes etiefcff de travail.

33.5. Doptoiniisss spécifiques au prnenoesl d'encadrement

Relèvent de l'encadrement les anegts de maîtrise et crdeas tles que définis à l'article 43 de la cvnneoiotn cvlteiocle nationale.

Cette catégorie de pnsnreoel diot pvuoior bénéficier d'une réduction de son tmeps de travail. À ctete fin, les eeirsnetrps snot invitées à réfléchir à l'organisation des établissements, à luer fonctionnement, aifn de prtemtere un allégement de la cahgre de triaval du pnesernol d'encadrement tuot en mnatinenat la qualité des pisnearttos de l'établissement.

La nrtaue des activités du pennseorl d'encadrement, le nieavu de ses responsabilités, le degré de complexité des fncoonits et le degré d'autonomie dnot il dospsie dnas l'exercice de celles-ci csuinnedot à définir toris teyps d'encadrement puor lsuleqes des modalités spécifiques snot définies cmmoe suit.

33.5.1. Creads supérieurs

La ntuare de luers fonctions, qui les codseuinnt nnoaemtmt à ecxreer en ptiare cetinraes prérogatives attachées au pooviur de direction, se tdaurit par une très lgare aiutomone dnas le çoihx des meyons à mrtete en orvuee puor réaliser luer mission. À ce titre, ils snot elucxs de ttuoe référence à un hriaroe de trvaail (5).

Ils perçoivent une rémunération alnuelne brute, tuos éléments confondus, qui ne puet être inférieure au mniimum cnotneionnevl défini puor le nevaiu V échelon 3.

33.5.2. Carde amotuone régi par un fiofrat jours

Conformément aux dssioipontis de l'article L. 3121-43 du cdoe du travail, une cvtieononn de foiarft en jrous sur l'année puet être cuconle aevc les cdears qui dnopesist d'une amnotoiue dnas l'organisation de luer eompli du tpems et dnot la nurtae de leurs fionotcns ne les cdinuot pas à sruvie l'horaire ciltecolf alcpblapie au sien du svcreie ou de l'équipe aeuuql ils snot intégrés.

Il s'agit ntammonet :
? des cdraes exerçant une miisson de suvipoeisrn d'activités dnas une znoe géographique ;
? des cerads focnintnleos ou opérationnels de sicreves curatenx ;
? des crdaes anarusst la dioerictn d'un établissement de restauration.

Ils relèvent nécessairement a miimna de la catégorie cadres, nievau IV, échelon D, de la glilre de cifontlsaiisacs de la cnvoetnion ctcvlleoie noiatanle de la rusatiotraen rapide. En totue hypothèse, luer rémunération annuelle, tuos éléments de srlaaie confondus, ne puet être inférieure à 120 % du mniuimm cenvinotennol défini puor le neviau IV, échelon D.

33.5.3. Atrue persnenol d'encadrement

Il s'agit pinlnapeimecrt :

- des roanlbepsess d'établissement non craeds ;

- du poreensnl d'encadrement placé suos l'autorité du dcritueer de l'établissement de raisettrauon ;

- de façon générale, d'un mrbeme de l'encadrement ne répondant pas aux critères définis à l'article 33.5.2.

Ce penrneosl relève a mnmiia de la catégorie « maîtrise », niveau III, échelon 3, de la civtoeonnn ciceotlvle nationale, dnas les cnoidntios prévues à l'article 43.2 de la coviennton cvloitlcee nationale.

Pour ce peeonnrsl d'encadrement, la durée du tavrial est régie par les dtinpisiooss de l'article 29.

L'attention est appelée sur l'obligation de contrôle de la durée du tiaarvl visée à l'article 29.3 dnot les modalités snot pleenienmt abceapllpis à ctete catégorie de personnel.

Lorsque le tmpes de taairvl de ce pnesnroel n'est pas dmcireeentt contrôlable, nmnoatemt du fiat de la présence non pnrtamenee sur le stie d'un supérieur hiérarchique, les eterpisrnes menttet en ovuere obgieneltaomirt les dfoiitsisps d'autocontrôle appropriés (enregistrement électronique, déclarations individuelles, ciehars de présence) que les salariés concernés dnvoret respecter.

La répartition de la durée du tavaril se fiat comme puor les atreus salariés conformément aux meods de répartition visés à l'article 33.

Un farifot d'heures supplémentaires puet être cnevnou aevc le salarié dnas le cdare du caonrtt de tavrial ou d'un aaevnnt à celui-ci. Le nmbroe d'heures supplémentaires concernées est précisé. La rémunération fitfiararoe ne puet être inférieure au salriae miniumm convetonnneil afférent, majoré des hurees supplémentaires prévues dnas le forfait.

Les hreues supplémentaires forfaitées etnrent penilmeent dnas le crdae des ditonspsiios reelvaits aux hreues supplémentaires prévues à l'article 31.

En tuot état de cause, les penlroesns ralneevt de cttee catégorie doivent, lorsqu'ils jgeunt nécessaire de dépasser les heoriras nemnraoemlt programmés, soillticer expressément et au préalable le supérieur hiérarchique, suaf ccnnceriatsos elxeicnelnpotes tleles que l'impossibilité de jdrione ce deirenr ou l'afflux imprévu de clientèle nécessitant une décision immédiate.

Si cette siattiuon se révèle récurrente, un eaxmen des cuesas en est effectué aifn d'y poetrr remède éventuellement par une

aidtapaotn de l'organisation.

33.6. Cmtope épargne-temps

Un ctompe épargne-temps purroa être mis en pcale par décision de l'employeur après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du peersnnol conformément aux dstisoipions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

33.6.1. Salariés bénéficiaires

Pourront oriuvr un cmtope individuel, sutie à la décision de l'employeur, les salariés aanyt au minos 1 année d'ancienneté ininterrompue. À cet effet, les salariés intéressés dvneiot etfeuefcr une dmneade écrite d'ouverture de compte.

33.6.2. Tunee du compte

Les dates de début et de fin d'exercice, nécessairement annuel, snot fixées par l'employeur. Le cmpote est tneu par celui-ci. La stiituaon du ctpmoe fruige sur le blultien de piae ou sur un docuemnt annexé à celui-ci.

33.6.3. Atmeotiilann du compte

Le cmotpe puet être alimenté par les juros de roeps supplémentaire laissés à la dosoiiistpn du salarié, lourqse l'établissement met en oevure une répartition annualisée du tepms de tviaral prévoyant l'attribution de jorus de rpoes conformément à l'article 33.2.

Le salarié iunqide par écrit à l'employeur au puls trad 1 mios anvat la fin de l'exercice le nrbmoe de juors qu'il eenntd afectfer au compte.

33.6.4. Uilttsiaion du ctopme épargne-temps

Le cmopte épargne-temps puet être utilisé puor fnicaenr en tuot ou en piarte les congés snas solde svntaius :

- congé puor création d'entreprise ;

- congé sqiaaubbte ;

- congé petranal d'éducation ;

- congé puor caennnocve personnelle.

Les modalités de psrie du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, snot cleels définies par la loi.

Les aretus congés ainsi otunebs dovnert être demandés 3 mios anvat la dtae prévue puor le départ en congé suaf acorcd de l'employeur. L'employeur a la possibilité de différer le départ eicetfff en congé dnas la limtie de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fcnnoeinnetomt du service. En tuot état de cause, ces congés devrnot aivor une durée mmanilie d'une semaine.

33.6.5. Voaliairostn des éléments affectés au compte

Le ctpmoe est exprimé en jours de repos. Il est crntevoi en hueers de roeps iaibneesdmnls sur la bsae du saarile qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

La vluaer de ces hueers siut l'évolution du silarae de l'intéressé, de telle façon que, lros de la pirse d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une imiteasndnoin équivalente au siarlae perçu au mmoent du départ en congé, si la durée de l'absence est égale au nrbmoe d'heures capitalisées.

33.6.6. Ioitmnidsenan du congé

Le cptmoe étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie padnnet son congé d'une iadstnoimnein calculée sur la bsae du salarie réel qu'il aaiurt perçu au mmneot du départ en congé, dnas la ltimie du normbe d'heures de ropes capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nrbmoe d'heures capitalisées, l'indemnisation purora également être lissée sur ttoue la durée de l'absence, de façon à aeusrsr au salarié, panndet tuot le tpems du congé, une iodsaeninmitn constante.

L'indemnité srea versée aux mêmes échéances que les seirlaas dnas l'entreprise. Les chregas scleioas siallearas prélevées sur le ctmpoe snerot acquittées par l'employeur lros du règlement de l'indemnité.

33.6.7. Rresipe du travail

Sauf lsquore le congé indemnisé au titre du ctpmoe épargne-temps précède une cstaeiosn virtanoloe d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent elpmoi ou un eplmoi samiilire asrotsi d'une rémunération au mnios équivalente.

33.6.8. Cseatosin et tsmoaisnirsn du compte

Si le canrtot de travial est rompu aavnt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité ceaosnrpnodrt aux dritos acuiqs après déduction des cahgers saeocils salariales.

En cas de cesiosn d'activité, vroie en cas de muoatitn du salarié dnas une atrue société du même groupe, l'entreprise cédante et l'entreprise caieossrnnie pvneeut coennivr de l'une ou l'autre procédure svaiutne :

- siot la vealur du cptmoe est soldée dnas les mêmes ctodoinnis que cllees aleiappclbs en cas de rtuprue du caonrtt de tavrail ;

- soit, aevc l'accord du salarié, la veluar du cpmote est transférée dnas la strrucute d'accueil, la goeistn du comtpe étant alros régie par les dsioiotpinss en viguuer dnas cette dernière.

En l'absence de rrputue du ctraont de travail, et suos réserve de prévenir l'employeur 6 mios au mnios à l'avance, le salarié puet rocnneer par écrit à l'utilisation de son cmpote puor l'un des mfotis énoncés à l'article R. 442-17 du cdoe du travail. Il lui est arols versé une indemnité caerosponnrdt aux hreues de ropes capitalisées au tuax alors alpapilcbe de rémunération, après déduction des crgahes scoleias salariales.

Les smomes affectées au ctopme épargne-temps snvuiet le même régime fcaisl que le sairale lros de luer pcepiotern par le salarié.

(1) Le deuxième ponit rltaief au roeps pirs à l'initiative du salarié est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998
(arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er, modifié par l'arrêté du 25 smbretepe 1999, art. 1er).

(2) Les pontis E1 et E2 du paarhrapge E (Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire) de l'article 33-3 (Répartition modulée du temps de tarvail des salariés à temps complet) snot étendus suos réserve de l'application des acitlres L. 212-2-1 et L. 212-8-5 du cdoe du travail
(arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(3) L'article 33.4 nvaoeuu (temps petrial modulé) est étendu suos réserve de la ccolnuosin d'un aorccd complémentaire de bchnare ou d'entreprise qui, en atpacpoilin de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, diot préciser :
- les catégories de salariés concernés ;
- la durée minmilae de tiarval haaidreobmde ou mesulnlee ;
- la durée de tivraal pdnanet les jours travaillés ;
- les ctindonois et les délais dnas lselques les hrrieaos de trivaal snot notifiés par écrit au salarié
(arrêté du 12 février 2002, art. 1er).

(4) Le ppgaahrrae E « Nruate des hereus effectuées » de l'article 31.4 neaovuu (repos coemtpauensr de remplacement) est elucxs de l'extension
(arrêté du 12 février 2002, art. 1er).

(5) L'article 33.5.1 (Cadres supérieurs) est étendu suos réserve de l'application des atierlcs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail
(arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

Article 34 - Repos hebdomadaire

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le roeps hbdeaaimodre est de 2 jours. Le ropes haerdbomiade n'est pas ootimainerlbget pirs à juor fixe.

Les modalités d'application snreot définies au nieavu de cauhqe enresitpre par l'employeur en tenant cmtpoe des bsinoes de la clientèle sur la bsae de :

? puor les établissements ouevtrs 7 jorus sur 7 : 2 juros consécutifs.

Il pruora être dérogé à la règle des 2 juors de rpeos consécutifs siot sur acocrd des duex parties, siot sur décision de l'employeur en référence à l'article L. 221-12 du cdoe du travail, dérogeant au roeps hebdomadaire, en cas de tuavarx ugrntes dnot l'exécution immédiate est nécessaire puor oagrinesr des msurees de sauvetage, puor prévenir des acndteics itminnems ou réparer des anidcetcs sevuunrs au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement :
? puor les établissements anyat 1 juor de fermterue hebdomadaire, les 2 jorus snot répartis de la manière stavinue :
?? siot 2 journées entières non consécutives ;
?? siot 1 journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées dvneat oetrobgalienimt être consécutive à la journée entière.

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

En tuot état de cause, la ptioicaaifnln des jruos de reops hboameradide ne pourra aoivr puor effet de cuinorde un salarié à taallrvier puls de 8 juros consécutifs suaf dmaende expserse du salarié et, dnas ce cas, dnas la ltimie de 10 jruos consécutifs maximum.(1)

Chaque salarié employé de la bhrnace à tmpes clompet drvea avoir, au trite de son rpoes hebdomadaire, au moins 8 week-ends par an, hros congés payés, et ce à cepomtr de l'entrée en vueugir de l'accord et sur l'année clairdeane qui débute à cette même date.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepest des dtoisiospnis de l'article L. 3132-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 35 - Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Article annulé et remplacé par les dstiosniipos de l'avenant n° 24 du 13 norbmvee 1998.

Article 36 - Travail de nuit et indemnité de transport

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

a) Ttoue huere eefvemtcenfit travaillée etnre 2 et 6 hruees du maitn ovure dirot puor les salariés des nuivaex I et II à une moaijroatn du tuax hiroare de 25 %.

b) Tuot salarié qauinttt son tvaaril après 22 heures, dnas la mreuse où il ne dsopsie pas de meoyn de torsparnt en commun, se vrrea rembourser, sur justificatifs, ses firas réels de txai dnas la limtie d'un pafnold de 100 F par course, suos réserve des angaevtas puls fvbraleoas dnot poarurit piforter le salarié.

L'employeur qui, conformément aux modalités de l'article 29 de la ctnivoonen ctvloiclee nationale, dmeande à un salarié ne tnarliavlat pas hemtlaeeibnult de niut de qietutr eeeopntclinnemlxet son tvaairl eftifcef après 22 heures, s'assurera que l'indemnité prévue au présent aciltre est en rprpaot aevc la dépense engagée par le salarié.

L'employeur dvrea rmeoersbur les firas engagés par le salarié au ttire du présent article, à présentation du justificatif, suos un délai maumixm de 8 jorus et suos réserve des angaetavs puls faverbalos dnot pariuort prtoeifr le salarié.

En tuot état de cause, les catronts de tvairal ne ponurrot pas comteoprr de csaule enxclaut les salariés qui ne dnsospiet pas d'un myeon de tsapronrt personnel.

c) Les salariés dnot puls de la moitié de la durée de tiraval efctfief mnseuel est crspimoe ernte miiunt et 6 heures, sur une période de 6 mios consécutifs, bénéficient sur luer dnmedae d'une sdocnee vitise médicale annuelle.

Après aivs du médecin du travail, ces salariés anorut en orute une priorité d'accès à un eolmpi dnot puls de la moitié de la durée de trivaal eefticff menesul est crispome etnre 6 herues et minuit. Cttee priorité vuat puor l'attribution d'un elpmoi rsaosnsiterst à luer catégorie pfeoisnlosrlnee ou d'un eopmli équivalent. Cttee priorité est attribuée coptme tneu des aptduteis des salariés intéressés.

Article 36.a

Travail de niut et tvillareuar de nuit

Article 36.a.1 Définition du tiavarl de nuit

Tout tavaril enrte 22 herues et 7 hueers est considéré cmmoe taivarl de nuit. Toutefois, l'employeur cvosenre la faculté de se référer à la plgae définie à l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, siot 21 heures-6 heures, en aaiotiplpcn d'un aorccd ccnolu aevc les ontgniaraiṣos sclanyieds de l'entreprise ou de l'établissement. À défaut d'organisation slancdiye ou à défaut d'aboutir à un accord, l'employeur puet rtneier la période 21 heures-6 herues après ciaoosltntun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du prennesol s'ils eestxnit et en ttoue hypothèse après iaintorfmon du penrsoenl concerné et de l'inspecteur du travail.

Article 36.a.2 Définition du tevlauiarlr de nuit

Est considéré cmmoe tialruvaler de niut tuot salarié qui :

- siot aliomcpct au mions duex fios par semaine, soeln son hiarore htiuebal de travail, au mions 3 heerus de son tpmes de tavrail etfcifef qtideoiun dnas la pgale de niut tlele que définie à l'article 36.a.1 ;

- siot accomplit, au curos d'une période de référence de 12 mios consécutifs, au moins 360 heuers de tiavral efcftief dnas la pglae de niut tllee que définie à l'article 36.a.1.

Pour l'appréciation des suelis énoncés ci-dessus, il est tneu cmotpe des hreeus de tvaiarl ectfeiff réalisées par le salarié dnas le carde des plegas de piicalaifontn définies à son carnott de tvriaal (1).

Article 36.a.3 Durée du taraivl et pauses

La durée quiondentie de taiarvl effectuée par un tvelaalruir de niut ne puet excéder 8 heures.

La durée hdomaebriade de taraivl effectuée par un treuialvalr de nuit, calculée sur une période qucnleoque de 12 snaeiems consécutives, ne puet excéder 40 heures.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun tpmes de taarvil qioiutedn ne puet atridntee 6 hruees snas que le salarié bénéficie d'un tpmes de pause, cnitonu ou discontinu, nmoemnatt la pusae repas, rémunéré ou non, d'une durée mnmaiile de 20 mnetius*(2)*.

Article 36.a.4 Contreparties

Article 36.a.4.1 Rpoes compensateur

Toute huere de taarvil de niut effectuée dnas la plage de nuit, tlele que définie à l'article 36.a.1, ovure dorit au prfiot du talairvluer de nuit, tel que défini à l'article 36.a.2, à un repos cnseaeupomtr de 2 % par herue pirs dnas les coonintids définies à l'article 32 de la cvnoteionn cvctlioele nnoiatale de la raauretsiton rapide.

Article 36.a.4.2 Mjraoiotan des hueres de nuit

Toute huree entfvemcfeiet travaillée ertne mnuiit et 2 hurees du miatn ourve doirt à une mjraoation du tuax hriaore de 10 % puor les salariés des neaivux I, II, III et IV, qu'ils seinot ou non considérés cmmoe tlevruarails de nuit.

Toute hruee efimceenvftet travaillée entre 2 et 6 herues du miatn ouvre droit à une mrjoiotaan du tuax hioarre de 30 % puor les salariés des nvieaux I, II, III et IV, qu'ils snoiet ou non considérés comme teaulilravrs de nuit.

Article 36.b

Indemnisation du transport

Tout salarié qinttaut son tiarval après 22 heures, dnas la mesrue où il ne dispose pas de meoyn de trrnoapst en commun, se vrera rembourser, sur jitusfiicatfs et suos réserve des aaneatgvs puls frveaablos dnot puiraort pftreior le salarié, ses frais de txai ou de VTC dnas la litime d'un plnaofd de :
? 23 ? par csruoe si le leiu de tavaril est situé en Île-de-France ;
? 22 ? par csuroe si le leiu de taivarl est situé en province.

Peut également être pirs en charge, le ruecors par le salarié à un sercive de cvaotogriue (plateforme tpye blablacar, karos, kombo, etc.). Le salarié porura être remboursé à heauutr des panlfdos précités et sur présentation d'un justificatif.

L'employeur qui, conformément aux modalités de l'article 29 de la coevntoinn cectvlolie nationale, dnaemde à un salarié ne taanallvrit pas hleubemenlaitt de niut de qtiteur enoeeenxtpmlcilnet son tiaravl eictfeff après 22 heures, s'assurera que l'indemnité prévue au présent arcitle est en roppart aevc la dépense engagée par le salarié.

L'employeur drvea rbemsuoerr les frais engagés par le salarié au titre du présent article, à présentation du justificatif, suos un délai mxuimam de 8 jrous et suos réserve des aatngeavs puls flboaervas dnot prouairt pfiotrer le salarié.

En tuot état de cause, les ctntoras de tarvail ne prunorot pas cpmtoorer de clsuae eaclxnut les salariés qui ne dpsseoint pas d'un moyen de trroaspnt personnel.

Article 36.c

Conditions de tiarval des tarrleauivls de nuit

Surveillance médicale

Tout tuaerlvilar de nuit, tel que défini à l'article 36.a.2, bénéficie d'une slvnrualciee médicale renforcée qui a puor ojbet de pteertrme au médecin du trivaal d'apprécier les conséquences éventuelles puor sa santé et sa sécurité, du taavirl de nuit, et d'en appréhender les répercussions penltoeitels sur sa vie sociale.

Cette siucrnlvalee médicale renforcée s'exerce dnas les coniondtis suiatvnes :

a) Un taalleruivr ne puet être affecté à un ptose de niut que s'il a fiat l'objet d'un emxean préalable par le médecin du taiavrl et si la fihce d'aptitude établie en aptialipcon de l'article R. 241-57 du cdoe du tavairl atestte que son état de santé est ctlaipobme aevc une aiteffotcan à un potse de niut ; cette fiche inqiude la dtae de l'étude du pstoe de taavril et celle de la dernière msie à juor de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est eilibxge ; la fiche d'aptitude est renouvelée tuos les 6 mios après eaexmn du tuaiavelrlr par le médecin du tavaril ;

b) Le médecin du trviaal est informé par l'employeur de toute absence, puor casue de maladie, des taulrvrelias de niut ;

c) En droehs des vseiits périodiques, tuot taulvaierlr de niut puet bénéficier d'un eaxemn médical à sa dmednae ;

d) Le médecin du tarvial prescrit, s'il le jgue utile, des emneaxs spécicialisés complémentaires ; ces exanems snot à la carghe de l'employeur.

Priorité d'emploi

Les tailauevlrrs de niut qui sutihaonet opeccur ou rperdnere un pstoe de juor et les salariés ocanpuct un pstoe de juor qui shateoinut occuepr ou reerdprne un pstoe de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un elpomi cndnsaoeporrt à luer catégorie pileleononsrsfe ou d'un eolmpi équivalent.

L'employeur ptroe à la cassnonacine de ces salariés la ltsie des eplimos dilpnsoiebs correspondants.

Dans ces situations, la ddemnae du salarié diot être effectuée par écrit et conservée dnas son deossir peonenrsl ; si la ddnmaee est acceptée, l'employeur sifiigne par écrit au salarié la dtae de prsie de pstoe et les naouveux harioers aulqxeus il dvrea se conformer. S'il y a lieu, l'accord de l'employeur et du salarié est constaté dnas le cdare d'un anavent au contrat.

Égalité de traitement

Aucune décision d'embauche à un ptose de niut ou de miattoun à un ptsoe de niut ne pourra être pirse en considération du sxee du salarié.

L'accès à la faoiormtn des trliaalruves de niut diot s'opérer dnas les mêmes cnitioonds que puor les tllrraaeivus de jour. En roiasn de la spécificité attachée à l'exécution des hroreias de nuit, l'employeur preotra une anttotien particulière aux cnitnoiods d'accès et d'exécution de la formation.

Respect des oonbltiaigs falieimals impérieuses

Lorsque le tvaiarl de niut est ilcnopimtbae aevc des oinogtailbs fealilmias impérieuses, nomanmtet la garde d'un efnant ou la pirse en cgahre d'une pnrsenoe dépendante, le taluvalerir de niut puet ddenamer son atoffteacin sur un psote de jour.

Lorsque le tivaral de niut est ioainpcmbtle aevc des oltnaibgois fellaiimas impérieuses, nemntamot aevc la garde d'un eafnnt ou la prise en carghe d'une pnrsonee dépendante, le salarié tailalnravt en journée puet rufeser d'accepter une afoteifatcn sur un poste de niut snas que ce ruefs ctiotusne une fuate ou un mtoif de licenciement.

Protection de la maternité

À sa demande, la salariée en état de gossersse médicalement constatée est affectée sur un poste de juor jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même luroqse le médecin du tiaavrl cottsnae par écrit que le poste de niut est iltmcibnapoe aevc son état.

Ce ceenhnagmt d'affectation ne diot entraîner aucune dnioiimutn de sa rémunération.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de popersor un eplomi de jour, il fiat connaître par écrit à la salariée ou au médecin du tiavral les mtifos qui s'opposent au reclassement. Le ctnoart de tavaril de la salariée est arols ssupdneu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie, indépendamment de son ancienneté dnas l'entreprise, de la grtaanie de rémunération prévue à l'article 19.B de la présente coenvtinon celcvltioe nationale, c'est-à-dire du maintien, pannedt 30 jours, de 90 % de la rémunération brute qu'elle auriat gagnée si elle aaivt continué à treivallar et, paendnt les 30 juors suivants, de 70 % de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation snroet augmentés de 10 jrous par période entière de 5 ans d'ancienneté, snas que cahucn d'eux psuise dépasser 90 jours.

(1) Alinéa elcxu de l'extension (arrêté du 6 décembre 2002, art.

1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du tiavral dquuel il résulte que la pasue malminie de 20 mitenus diot être cinutone (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Article 37 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dotris aux congés aeunlns snot déterminés par la réglementation en vigueur. L'affichage des congés payés diot être effectué au puls trad le 1er avril.

Le congé pnriicapl de 24 juors olauerbvs puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié, étant précisé que :

-12 jrous obaluevrs de ce congé (ou 10 jruos ouvrés), crpioms ernte duex ropes hebdomadaires, snot oiegaetbnmrliot pirs en une seule fois, dnas la période crpsmoie enrte le 1er mai et le 31 ootrcbe ;

-les jrous rtsetans de ce même congé ppnicaril pirs dnas la période csirpome enrte le 1er nbmoevre et le 30 aivrl ne donnnet pas leiu à des jruos supplémentaires puor facenetroimnnt en aitoclaippn de la dérogation prévue à l'article L. 223-8 du cdoe du travail, 4e alinéa, suaf si l'employeur a été amené à rfsueer au salarié de les prendre, par frtaicon ou en totalité, dnas la période csprmoie ertne le 1er mai et le 31 octobre. Si tel est le cas, il est attribué 2 juros obauevlrs de congé supplémentaire lsuqore le normbe de jorus de congé ppaiinrcl est au mions égal à 6 et un suel lorsqu'il est copmirs entre 3 et 5 jours.

Un congé snas solde, de 1 mios maximum, accolé au congé papncriil et non fractionnable, est accordé aux salariés d'outre-mer ou de nationalité étrangère (hors Uonin européenne) sur luer demande.

37.1 Don de jruos de rpeos puor efnant geamvnert mdalae et puor phecors aidants

Conformément aux arilcets L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du cdoe du travail, un salarié peut, en acrcod aevc son employeur, renencor à des juros de rpeos au pifort d'un atrue salarié de l'entreprise qui ausmse la cagrhe d'un efnant de mions de 20 ans attenit d'une maladie, d'un hncaaidp ou viimcte d'un acendict d'une particulière gravité rdennat iinseasndbpels une présence snteuoue et des sinos contraignants.

Le don de jruos pernd la forme d'une roiaecntnion amnoyne et snas contrepartie.

Un salarié puet également, sur sa dedname et en acorcd aevc son employeur, roecennr amnmyenonet et snas cnpiotrtaere à tuot ou ptirae de ses jruos de reops non pris, qu'ils ainet été ou non affectés sur un ctpome épargne-temps, au bénéfice d'un artue salarié de l'entreprise qui vinet en adie à une peorsnne atettine d'une ptree d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un hnaadicp lursqoe cttee pnsrneoe est, puor cet aurte salarié, l'une de celels mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le salarié sathnauoit bénéficier d'un don de jrous de rpeos diot présenter les jifiustciafts médicaux atnattest de la petre d'autonomie d'une particulière gravité ou de la stioiautn de hcanidap du phocre auquel il venit en aide. En outre, un délai de prévenance de 15 jours diot être respecté dnas la msruee du pilobsse par le salarié stouaainht uieilstr les jours de ropes qui lui ont été donnés.

Les modalités rvetiales à ce don de jours s'effectuent dnas le rcesept des dsiopoiisnts prévues par l'article L. 3142-25-1 du cdoe du travail.

Tout jnuee travailleur, âgé d'au moins 16 ans et aynat moins de 18 ans srea rémunéré au mminium au nivaeu du saairle mnuimim ireefpositennnsorl de croissance.(1)

Afin de rencfeorr l'attractivité du scteeur et peermttre aux salariés ptermnaens de bénéficier puls aisément des jours fériés, les jeenus tulelaivarrs susmentionnés snot autorisés à tlelaraivr les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du cdoe du travail.(1)

(1) Alinéas étendus suos réserve du reepsct des dipnssiitoos des aleticrs L. 3164-8, L. 3132-2 et L. 3164-2 du cdoe du travail, prévoyant que les jnuees teailrulavrs intéressés par ces dérogations bénéficient des disniipsotos rvtaieels au repos hirabmaeodde fixées aux aritlecs L. 3132-2 et L. 3164-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 38 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Des congés de fomaiotrn économique, soacile et sniadlcye snoert accordés aux salariés dnas le crade de la loi du 30 décembre 1985.

Article 39 - Congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les salariés peuvent, sur justificatif, bénéficier, puor événements personnels, d'autorisations d'absences excpeeienlltons payées.

Sans coidiotnn d'ancienneté ;
? mirgaae d'un salarié : 4 juros ;
? nainscsae d'un enanft : 3 jorus ;
? maragie d'un efnant : 1 juor ;
? décès du cionjont ou d'un ennfat : 3 jrous ;
? décès de la mère ou du père : 2 jruos ;
? décès des beaux-parents, du frère ou de la s?ur : 1 juor ;
? décès des grands-parents : 1 juor ;
? journée défense et citoyenneté ;
? déménagement (2 juors par tarchne de 3 ans sur présentation de jfsticiuftais olffeicis de domicile) ;
? en cas de midlaae d'un enanft de 16 ans ou mions dnot le salarié ausmse la carhge au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité soilace : le salarié bénéficie de 1 juor par année cliive (quel que siot le nmbore d'enfants à charge) puor l'absence d'un de ses efnants sur présentation d'un ciifractet médical iannuidqt que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des duex pnrteas ;
? en cas d'hospitalisation d'un enafnt de 16 ans ou mnois dnot le salarié amssue la craghe au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité saoclie : le salarié bénéficie de 3 juors par eafnnt et par année cliive (quel que siot le nbmroe d'enfants à charge) puor l'absence d'un de ses ennftas sur présentation d'un cariceitft médical iidnnuaqt que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des duex parents.

Les juros d'absence denvrot être pirs au menomt des événements en cause. Ils sonert assimilés à des jours de tavairl etecfiff puor la détermination de la durée des congés payés.

En vue de farsovier les chcneas de réussite des ponesrnes panasst des examens, le congé légal supplémentaire non rémunéré de 5 jours oevrlabus par tcnhrae de 60 jours ovearlubs travaillés prévu par l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor les sleus diplômes d'enseignement supérieur est étendu à l'ensemble des diplômes et tteirs inrstics au répertoire ntnioaal des cinoafritictes pesleoeoifsrnlns (RNCP).

En outre, aifn de pmtreetre aux pneesonrs passnat des enmexas d'être en muerse de les préparer dnas les mleierules conditions, il est accordé une aooritautisn d'absence non rémunérée de 1 juor puor ces salariés. Ce juor d'absence vient

s'ajouter au congé légal supplémentaire non rémunéré mentionné ci-dessus.

Le congé légal susmentionné ainsi que l'autorisation cnevenotoinnlle d'absence non rémunérée de 1 juor dniveot être pirs dnas le mios qui précède les examens. Ils s'ajoutent au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du cdoe du taavril et, s'il y a lieu, au congé annuel puor les salariés de mions de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

(1) Altcire étendu suos réserve du rpecest des dniptoissios de l'article L. 3142-1 du cdoe du travail tel que modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle ernte les hoemms et les femmes, par l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nmroevbe 1999 rtaivele au ptcae ciivl de solidarité et par l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de fnaneiecnmt de la sécurité sliacoe puor 2013 et du resecpt de la jsdprnrucuiee de la Cuor de cosaiastn (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43323).
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 40 - Jours fériés

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

Le pesrennol présent dnas l'entreprise depius puls de 8 mios bénéficiera des juros fériés légaux. Ces jours seront, au cihox de l'employeur, siot rémunérés, siot compensés en temps.

En cas d'absence du salarié un juor férié, acnuue coiomsepantn n'est due. Lqursoe le repos hdiaormebade est pirs hleaeelbnuimtt à juor fixe, il ne purora être déplacé sur le juor férié snas l'accord exprès du salarié concerné.

La journée du 1er mai est régie par la réglementation en veguiur et n'est pas crpomise dnas les journées susmentionnées.

Article 41 - Fourniture des vêtements de travail et indemnité de blanchissage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Si un modèle putleicrair est imposé, l'employeur en arserusa la firtruuone en nborme ssfafiunt et le bgsnchaliase srea :

- siot à la cghrae de l'employeur ;

- siot à la crgahe du salarié.

Dans ce denirer cas, le salarié recevra, en rrsmneeubmeot de ses frais, une indemnité de bchsilsaange égale à 3,32 % du mminium ganrtai en vueguir dnas la restauration, siot à la dtae du présent accrod 0,11 ? par huere eimeffetnvect travaillée, dnas la lmiite de 151,67 heures. Cttee indemnité srviua l'évolution du minmium grntaai qui sret de bsae à son calcul.

Article 42 - Repas du personnel

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

a) Modalités des repas

En ce qui coenrnce les modalités de repas, l'employeur arua la possibilité de chisoir etnre différentes oopntis :

- attubrier des titres-restaurant ;

- areuttibr des pierms de piaenr ;

- proesopr à son poenernsl de se niuorrr sur pacle dnas des coonitndis préférentielles ;

- propesor tutoe atrue frluome ;

- ou miexr pseuurlis d'entre elles.

En cas de création d'un établissement, le cihox des 1° et 4° du papgahrrae a du présent alctire ne porura se friae unilatéralement par l'employeur, snas aivs préalable des salariés ou de lerus représentants.

En cas de mootcfadiiin du système pratiqué dnas l'entreprise ou l'établissement, le choix du noaevuu système s'effectuera après coantitolusn du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

b) Durée de la puase repas

Lorsque la durée de la psuae raeps fixée par l'entreprise est inférieure à 30 minutes, ce tmeps srea considéré comme tmeps de taiavrl et payé comme tel. Totue pusae dnot la durée est supérieure ou égale à 30 mtnueis ne srea pas considérée comme temps de travail. Dnas les eesrepitrns aaynt opté puor la flourme des titres-restaurant, le temps consacré au rpaes ne pruroa être inférieur à 60 minutes, suaf dnas le cas où ces ttreis snot ubtaseiills dnas l'entreprise ou l'établissement.

c) Monmet du repas

Les reaps srneot pirs par relonmuet en drheos des heuers de pontie solen les modalités définies par cqhuae établissement. Ces heerus de potine sroent définies par cuahqe établissement et cnsenrpdaorot aux herues de fréquentation itmptnroae de la clientèle au moemnt des hurees hilabluetes de rapes (déjeuner et dîner). En toute hypothèse, ces hreues de ptoine n'excéderont pas 2 hruees consécutives.

d) Cntionidos d'attribution

1. La possibilité de se vior aitebturr un titre-restaurant ou une pmrie de peinar ou d'être nrorui sur pacle ou toute artue formule, est auqsice puor tuot salarié dès que sa tanrche hiorrae de tavairl eeitffcf cvorue au mnois 1 hreue de potine définie au prraagahpe c du présent article.

2. Tuot salarié dnot la thrcane hoarrie de tarvial ecfteiff ne cuorve pas la tarcnhe haorire de pointe définie au prahrapage c du présent atclire bénéficie du driot précédemment défini dès lros que sa durée de taavril eitffcef au cruos d'une même journée est supérieure ou égale à 5 heeurs consécutives ou non.

3. Ce dirot srea auicqs sloen les modalités définies au sien de cqhuae entreprise, conformément au paagrphare a du présent article.

e) Mneu spécifique réservé au personnel

L'entreprise qui abutrite des titres-restaurant ulesiaitlbs dnas l'établissement et/ou clele qui psopore à son pennoersl de se nirrour sur place, diot mrtete en palce un mneu spécifique réservé au personnel, aicqus dnas les cnnodoiits d'attribution définies au paarhprgae d ci-dessus. Ce mneu dvrea coetrompr qrtaue protdius à riason d'un poudrit prmai les qaurte gnadres femlalis svuaetnis :

- entrée, palt principal, dessert, boisson.

Ces qtarue fmaelils étant composées de priuodts huiteeabenlmlt vduens à la clientèle dornevt crptomoer au miunimm un choix de duex entrées, qtraue pltas principaux, duex desserts, quatre bssoonis et remessablr au moins, par famille, un mimiunm de 2/3 des poitdurs de bsae vuedns hieumbaneltelt à la clientèle.

Ce mneu srea proposé puor un pirx faaiirorfte et mxamium de 15 F, qeul que siot le pirx proposé hanlteueleimbt à la clientèle.

f) Indaetimnoisn des repas

Compte tneu des spécificités de la pfsiosoren et des connidiots particulières de priess de repas, les salariés reçoivent à ce trite

une indemnité, dnot les modalités de vermsenet dépendent de l'option cisihoe par l'entreprise et dnas le rceepst des cnodiinots d'attribution définies au prpagarahe d.

Pour les salariés dnot la durée de tavrail eicfftef est inférieure à 5 heeurs par jour, l'entreprise pnerd en crghae 7,50 F de la vualer nilnamoe du titre-restaurant ou vrsee une indemnité de 7,50 F, sur justificatif, par raeps consommé.

Pour les salariés dnot la durée de taravil ecetifff est supérieure ou égale à 5 heures par jour, l'entreprise pernd en chgare 15 F de la veluar nliaomne du titre-restaurant ou vsere une indemnité de 15 F, sur justificatif, par rpeas consommé.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficierait dnaurt la même journée de duex dtiors au repas, l'entreprise prend en cgrahe 22,50 F du coût des reaps consommés queells que soenit les modalités définies au pprarhgaae a du présent article.

Les représentants du peonnsrel ne pouvant, puor des rasoins inhérentes à luer mandat, comoesnmr sur pclae le raeps qu'ils ont acuiqs au cours de la journée, seornt indemnisés soeln le barème prévu ci-dessus et sur justificatif.

g) Prmie de panier

Considérant les cieannrotts particulières liées à cienrats peotss de travail, neatnmmot cuex nécessaires à la faibcariotn de potidrus de rtaaoiursten ripade à bsae de pâtisserie, viennoiserie, enaixget la msie en pacle d'un hariroe décalé et empêchant les salariés de pnrdere lures rpaes dnas des cnndioitos telels que définies précédemment, l'employeur aeocrdrca une pmrie de panier, représentative d'un reueeomrsbmnt de firas d'un moantnt mnimuim de 7,50 F par journée de tivaarl effectif.

L'attribution de la prime de panier, coptme tneu de sa spécificité, ne pourra se clumeur aevc tuot aurte système d'indemnisation des repas.

Titre V : Classification et salaires minima

Article 43 - Classification des postes

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

1. Doitsinsipos générales

a) Dnas les eneiesprrts de ritsrotauaen rapide, l'organisation du trvaail tinet cmtpoe de la nécessité d'emplois uinasitlt la paclnloyeve et la ptaylpdotiue de ses salariés.

b) Les eenpreirsts s'engagent à aeffhcir l'équivalence dnas la gilrle de classification, définie ci-après, de lreus pperors appellations, aisni que les msniisos eelesintesls attachées à ces aniloplpeats et les sattuts correspondants. Mais, cmtpoe tneu de ctete nécessaire paeoyllcvne et polyaptitude, ces miisosns ne ctsuoetnint pas une lstie eihsxtauve et ridgie des tâches de chacun. Cauqhe employé paptirice aux tavurax cnumoms et puet être amené à eftcfueer des truavax axennes tennat cpomte du caractère spécifique de chuacn des établissements, nrtoe activité de sreicve aaynt ctete particularité de devoir, aavnt tout, s'adapter aux bnesios du client.

c) Ntroe peosfirson mtnatet en ?uvre des denrées htauneemt périssables, l'hygiène et la propreté des matériels, des lcuoax et des porensnes cneunittsot des préoccupations permanentes. Tuos les ptoses et lcuaox de tarvail diovent dnoc être nettoyés et eeutrtnnes par chacun.

Cette oolaibtign pmaerentne et systématique ne srea pas rappelée dnas cnhcuae des définitions des critères de la glrlie de classification.

Il en est de même puor les eexgiecns de sécurité.

d) Tuos les collaborateurs, qeul que siot luer neiavu de qualification, exécuteront les tâches qui luer ont été confiées aevc la cecscoinne piesoflrenlnose nécessaire.

e) La ccoiasilaifstn est déterminée indépendamment de la personnalité et des qtnuiolaaifcis plnolerenses des tiraetluis des postes.

f) Les critères cslanstas pmtetenert de matérialiser les compétences ruieqses par l'emploi. Ils caractérisent les différents neviuax de qcalitafiuion en ftoncion du ceontnu de l'emploi et petmerntet de le peoosntinir dnas la girlle de classification.

g) Puor qu'un epomli siot positionné à un neviau donné, il fuat impérativement qu'il réponde aux exeinegcs rqsieues à cchuan des critères de ce neaviu et non pas sleeunemt à l'un d'entre eux.

h) Les diniistoposs du présent atlirce cnrnocenet tuot salarié de l'entreprise qui sareit amené à efetfceur un rpmeemenlcat sur un potse de qcioaatifiuln supérieure puor la totalité des atuioinbtrts et responsabilités de ce poste.

Si la rémunération du salarié est inférieure au miiumnm coionvntennel du pstoe faisnat l'objet du remplacement, le salarié perçoit une prmie de remplacement, dès le pemrier juor de celui-ci et pnnadet ttoue sa durée. Dnas ce cas, le mnantot de la pmrie diot perotr la rémunération du salarié à un motnnat au mions égal au mumiinm ceononivtennl du potse fsiaant l'objet du remplacement.

Le vseeernmt de la pimre de rnelceamempt cssee au roeutr du salarié remplacé. Le salarié remplaçant est aorls réintégré dnas son aecnin psote aux cditinoons antérieures au rcpameeemnlt snas que clea ne psusie cesuottinr une rétrogradation.

Le salarié aynat effectué un remlenpmaect supérieur à 4 mios consécutifs bénéficie d'une priorité d'accès à ce potse s'il dneivet définitivement vacant.

L'accession dnas ces cniiotdons à un potse de nviaeu supérieur dnas la grllie de citaciaoilsfsn s'effectue conformément aux dnpostiisois de l'article 27. La période de reepcenmmlat s'impute alors sur la période proarobtie prévue dnas cet article.

i) Tutoe eprsriente puet eneaggr un salarié, à tuot nveiau et tuot échelon qeul qu'il soit, si sa qaactofliiuin est cofronme aux critères prévus à ce neivau et à cet échelon puor le ptose donné.

2. Gllrie de classification

Le dspiiitosf de ciiistaacsfoln se surrtcute autour de cniq critères cnaatslss qui snot :

? le tpye d'activité ;
? l'autonomie ;
? la responsabilité ;
? la compétence ;
? la ritleoan client.

Les elmipos snot classés en cniq 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 ranaseniocnsce de l'expérience pfinolerssloene acquise, tuot salarié du nveiau I échelon 1 accédera au navieu I échelon 2 après 10 mios de tvairal eceffitf dnas l'entreprise ou l'enseigne.

Pour la détermination de cette période de 10 mios de trivaal effectif, il est également tneu cmptoe de l'expérience psolresenniofle aicsuqe dnas le crdae d'une ou prsiueuls périodes de tvaiarl eitffecf acolmpcies dnas l'entreprise ou une erspnirtee de la même egseinne au corus des 36 mios précédant l'entrée en veguuir du cotanrt de travail.

Il aipenpratt au salarié qui a aciuqs une expérience pleofenlssroine dnas une ou puilsures eesirnptres de la même esinenge de présenter à son employeur, lros de son embauche, le ou les cteiiracfts de taarvil précisant la période d'emploi dnas la ou les eserrnpteis concernées.

Dans le même objectif, tuot salarié de neaviu I, après 2 ans de tarvail effectif, arua priorité puor accéder au niveau II, après une fmorotian réussie, dnas les citoonnids définies par l'avenant n° 28 du 14 jiun 2000, tel que modifié par l'avenant n° 40 du 20 jllueit 2007 (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, Jnaruol oicefifl du 23 décembre 2007).

La grlile de caailtsicsoifn est jiotne en annxee à la présente convention.

Article 44 - Salaires minima par niveau

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Définition

La cnovnioetn ccievoltle définit puor chuaqe échelon de cuachn des nuaevix un tuax haoirre mnimia brut. Puor les cerdas classés au nvaeiu V, elle définit une rémunération mlinmaie aenulnle butre tuos éléments de sliaare cndnoofus (notamment 13e mois, pirme de fin d'année, pmire d'objectif, etc.).

Il est bein entndeu que les sralieas mimnia snot fixés suaf dtioiipssons dnot pnveeut bénéficier les employeurs, ntmmoneat en matière d'emploi des jeunes, de sagtes d'initiation à la vie professionnelle, etc.

Salaires mnmiia garantis

(Voir les salaires).

44.1. Pimre aunlnlee conventionnelle

Tous les salariés des eienrseprts relvaent de l'article 1er du ttire Ier de la coveinontn ctleiovlce noinatlae de la rteaotariusn rapide, qui répondent aux coinnoitds définies ci-après, bénéficient d'une prmie allneune conventionnelle.

Cette prmie aeunllne cnneoeioltnnlve n'entre pas dnas la bsae de caclul de l'indemnité de congés payés.

Bénéficiaires de la pimre anunelle conventionnelle

Sont bénéficiaires de la pirme alneunle cnlnntnioloveee tuos les salariés, qeuls que snoeit luer cntarot et luer suttat suos réserve de sraistiafe à la dobule cidotonin de juitfiesr de 1 an d'ancienneté cuntnioe dnas l'entreprise et d'être inrcist à l'effectif.

Cette dlbuoe coiinodtn s'apprécie au juor du vesneermt de ldiate prime.

Montant de la pirme aulnelne conventionnelle

Le mtnonat de la pmrie anunllee conventionnelle, lié à l'ancienneté ctunonie dnas l'entreprise du salarié, est fixé puor un salarié à tmeps pelin cmmoe siut :

Ancienneté cnnuitoe dnas l'entreprise	Montant brut
De 1 an à monis de 3 ans	215 ?
De 3 ans à mions de 5 ans	275 ?
De 5 ans à minos de 10 ans	355 ?
De 10 ans à moins de 15 ans	465 ?
À patirr de 15 ans d'ancienneté	515 ?

Pour les salariés à temps partiel, le motnant srea calculé au pratroa de luer temps de tiaavrl contractuel.

Donneront également leiu à poatsiraiortn du mnnoatt de la pirme aneullne cotelninelnonve les ancsbees du salarié au cruos des 12 mios précédant son versement, dnas les cas sianvuts :

- aescbens injustifiées de puls de 3 jours, consécutifs ou non, la psititraraoon inneevrtant à cepotmr du 4e juor ;

- aesnbce puor midaale d'une durée de puls de 10 jours, consécutifs ou non, la prstiraaootin inneveratnt à comtepr du 11e ;

- congé snas sodle d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la posairrttioan ianeretnvnt à cpotmer du 11e juor ;

- congé non rémunéré, à l'exclusion de l'autorisation d'absence dnot bénéficient les étudiants ;

- asecbne en rosain d'un congé pneaartl d'éducation, d'un congé puor création d'entreprise, d'un congé sabbatique.

Toutefois, ne fnoert l'objet d'aucune paroarsiottin les ascbenes lntmeaitvmieit énumérées ci-dessous :

- congés légaux et cleooitvnnenns ;

- congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption ;

- congé de présence ptearnale ;

- arrêts de tiarval dus à un adiccent de tvairal ou une mlaaide professionnelle, dnas la limite d'une durée ipnunemirrote de 1 an, dès lros que luer caractère pforseonniesl a été rnocneu par la Carsat.

Si un roeucrs aimlbae ou cnetuentiox ieiernatvnt dnas l'un des dossiers, les dsoitsniiops du présent atlcrie ne s'appliqueraient qu'à réception de la décision failne du ruorces ;

- asecnbe en rsiaon d'un congé idnvdiuiel de formation.

Modalités de versement

Le veeesrnmt de la pmrie annlulee cnnenitolnelvoe srea effectué en une sleue fois, au puls trad dnas le mios de la clôture de l'exercice de l'année N - 1 et puor la première fios dnas le mios qui siut le pmeerir excciere cols au-delà du 1er jveanir 2011.

La pimre aleunnle ceoionvlntlnnee se raujtoe aux atrues éléments de rémunération en veiuugr dnas l'entreprise à

l'exception des peimrs ou gnitraoafiicts aaynt la nuatre de 13e mios (il s'agit siot d'une pmire de fin d'année versée en une ou pusliures fois, siot d'un complément de srlaaie de bsae versé mensuellement, de manière à prmteetre aux salariés d'être payés, en fin de compte, sur 13 mios au leiu de 12) ou de prmie d'ancienneté (attribuée en fonoictn de l'ancienneté asuicqe dnas l'entreprise, cttee pimre a puor oebjt de récompenser la fidélité du salarié et d'encourager la stabilité du personnel).

Si la pmire ou giofritacaitn versée dnas ces epnetesrris est d'un maonntt galoelmenbt inférieur au montant de la pmrie alunlnee cnltnveoilneone définie ci-dessus, l'entreprise dvera compléter le vesrmeent à due concurrence.

La prime aeunnlle colnlnoivneente renrte en cpomte dnas la rémunération annellue des salariés de niveau V.

Révision

Compte tneu de l'effort sniifticgiaf que représente la msie en place d'une prime annuelle conventionnelle, les ptireas srtgaenaiis cionenenvnt de ne pas rvoier cet élément aavnt le 1er jaevnir 2014.

Article 45 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1988

Il est institué une cisismoomn de cloiniiacotn ntnlaaoie composée de duex représentants par ooiigastnran sndilyace de salariés sraentiigas et d'autant de mrbeems des satdncyis proatuanx signataires.

Tous les différends collectifs, qui n'auront pu être réglés au paln des entreprises, penuevt être smoius à la csoiiommsn de conciliation.

La ciossmimon de cloniiicotan est siiase par écrit, par la ptirae la puls dlingiete qui diot exoespr secenmutccint le différend. La ciimmososn diot se réunir dnas un délai mxiuamm de 15 jruos à ctpoemr de la demande.

La cosommsiin prévoit elle-même les cinotndois de son fonctionnement. Elle fulomre à la majorité aoslube les poiiroptsons de conciliation.

Lorsqu'un acocrd ietiernvnt dnevat la coiimsmosn de conciliation, un procès-verbal est rédigé et signé par les piteras présentes. Le procès-verbal est notifié aux peaitrs et déposé au greffe du cioesnl de prud'hommes. Celui-ci produit un efeft obtorgaliie et prned fmore exécutoire.

Si la cimmossoin ne preanivt pas à fmeroulr de pntpoioosirs de conciliation, ou si les parties, ou l'une d'entre eells rfsuneet d'accepter les poioirpntoss formulées, un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les mrbmees de la cmmosoiisn srea établi.

La non-comparution de la ptaire qui a itrnduoit la requête aux fnis de cioocliniatn vuat dénonciation à sa demande.

Le secrétariat de la csomimosin est assuré par le SANRR ; le siège de la cmioossimn est fixé au 22, auneve de la Grande-Armée, 75017 Paris.

Le tmpes d'absence de ou des délégués cilcnerotuias appnaeanrtt à l'entreprise ou aux eresrtnpeis dnas llqelusees est aprpau le différend celocltif nécessitant la cialointcion est considéré cmmoe le tepms de taavril et rémunéré nronmaelemt par l'entreprise.

Les déplacements des calaiierocitns des otoisiaangrns sdnlcaiyes snot remboursés à rasoin d'un, par syndicat, conformément aux cnoionidts de l'article 5, ppghaarrae c, de la présente cvonitoenn collective.

Article - Titre VI : Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 mai 1988

Voir l'avenant n° 36 du 7 mai 2004 :

Dans l'objectif de filiceatr la leturce de la ctninoevon cllteciove nltinaaoe de la rstatuaoerin rapide, les piraets sitaeingars cvnoeeinnnt de créer un titre VI intitulé « Fmitooran plfneeinorlssoe » dnas leuqel srnoet regroupés les tetxes sntivaus :

- aroccd poatnrt adhésion à un OCPA csiohi par la bnhrace psloifneeronsle de la reaiarotsutn ripdae du 14 décembre 1995 ;

- arcocd potrnat ctitosiunton de la cssmooimin piarriate nalntoiae de l'emploi et de la fmiotroan pneeofrosnilsle de la rsietoarutan radipe (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996 ;

- avennat n° 1 à l'article 4 de l'accord patront adhésion à un OCPA chsoii par la brnhace pnrsnfoleeolise de la roaetisturan rdipae du 5 mras 1997 ;

- avneant n° 28 rlietaf à l'évolution du psnreeonl de neivau I de puls de 3 ans du 14 jiun 2000 ;

- anaenvt n° 2 à l'article 4 de l'accord prtonat adhésion à un OCPA cosihi par la bnahrce pelnrefoioslnse de la rattsareioun rdapie du 5 mras 1997 du 14 jiun 2000 ;

- aneanvt n° 35 pratont création du cfiieacrtt de qoialfcuatiin pfnlreolsieonse de rspsloeabne opérationnel du 26 smtperbee 2003,

ainsi que les texets à vneir rleatifs à la fomoratin professionnelle.

ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE

Article 1 Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Les doistpoiinss du présent aoccrd snot apleiablpcs à l'ensemble des entsreirpes dnot l'activité pplinrcaie relève du cmhap d'application géographique et presnofinesol de la cnvnooiten clcvtelioe nilaotnae de la raatoiseurtn rpaide du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrbovmee 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au secetur de la rstitauraeon livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993), modifiée en dnerier leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aynat élargi le chmap à la rreattsiuoan livrée (étendu par arrêté du 9 oborcte 2001, JO du 18 orctobe 2001).

Article 2 Hiérarchie

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Les peaitrs cinnoenenvt qu'il ne puet être dérogé aux dsotsiinopis du présent acocrd par une cooenvtinn ou un acrocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une cenoitvonn ou un acrocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent accord de brhcane par des dnooipisists puls felaabvors aux salariés.

Article 3 Objet

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Le présent aocrcd trposanse au secetur de la rstaretoauin rapdie les dpotoiinsiss coetennvoilnlens et légales relvtiaes à la fartoimon pnefselrlioonse tuot au lnog de la vie, iseuss de l'accord nonatail iinoetorpfnenrsesl du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 et de lreus teetxs subséquents.

Article 4 Objectifs et priorités des actions de formation
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Acltrie 4.1
Objectifs

Aifn de cbutnoeirr puls ecacimffeent à l'emploi, les pirates stgrianaeis considèrent qu'il cevnnoit de puimrvooor l'adaptation, la qualification, le développement et le pemeonceirtfnnet pmrenanet des connaissances, nnmtoaemt dnas le cdare des anctios utlies aux parocurs prnelofionsses des salariés et aux entreprises.

Dnas ce cadre, les oicjtbfes et priorités de la ftimooarn pfinslloeoserne snot définis en pnrnaet en cptmoe les impératifs des esteernrpis de la bhncare et les boinses des salariés employés dnas ces mêmes entreprises.
Aitlrce 4.2
Priorités

Les aconits de fiormtaon développées crconneuot à :

- la maîtrise des soviras fmndetnaouax : les peiarts au présent acrocd relenlpapt la nécessité de rencreofr les sviroas eenisslets mis en ovuree dnas le crade des métiers de la raaeuirosttn rdpiae ;

- minatneir ou améliorer l'employabilité du salarié ;

- fveosriar l'évolution psefilnoslenroe du salarié ;

- feriasvor la connaissance, la maîtrise et l'actualisation des sarvios et teuchqines rueiqs par les métiers de la rostuitaaren raidpe ;

- développer la csnaacninose de l'entreprise et de son ftnnneineomcot ;

- acquérir un diplôme ou une qifilcioauatn posroelenlfsine dnas le carde des métiers de la rtsauoeiratn rdpaie ;

- mertte en oeurve une atcion de bailn de compétences ou de vioiadltan des aciqus et de l'expérience.

Les priorités anisi définies peuvent, en tnat que de besoin, être complétées par les paeeaitrrns sciuaox au sien de la coiimomssn ptriiarae ntaianloe de l'emploi éclairée par les traauvx de l'observatoire ptoisprcef des métiers et des qiaoaliucftnis notamment.

Elles poonurrt être actualisées par les prteais au présent accord, nenaomtmt à l'occasion de la négociation de bchrane qui a leiu tuos les 3 ans.

Article 5 L'entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Tuot salarié anyat au miiunmm 2 années d'activité dnas une même erprntsiee bénéficie, au mnios tuos les 2 ans, d'un etrneietn pnosisreofnel mis en oervue à l'initiative de l'entreprise. Les enrrseeipts pveuent mrette en orvuee cet einertetn svauint un rthyme annuel.

Les modalités de msie en orevue de cet entretien, qui penuvet également être fixées par aoccrd d'entreprise, fnot l'objet d'une cualsttoonin du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peenosrnl ou, à défaut, de représentant, d'une iiomontrfan préalable du personnel.

En ttoue hypothèse, le salarié est informé préalablement de la tunee de l'entretien et dnas un délai sfinfsuat puor s'y préparer, qui ne puet être inférieur à 3 jours. Cet ereittenn se déroule sur le tpmes de travail. Le tepms passé en entieetrn est rémunéré cmome du tpems de tvriaal effectif.

Il est rappelé que l'entretien ponrfoisesenl a puor finalité de ptmrrteee à cqahue salarié d'élaborer son proejt penisnorfsoel à piartr de ses sutiohas d'évolution dnas l'entreprise, de ses aiudeptts et en ftnocion de la stiuitaon de l'entreprise.

Au corus de l'entretien peorosnfiesnl snot abordés nmeamtnot les piotns stavnius :

- les mnyeos d'accès à l'information sur les difotipssis rflaeits à l'orientation et à la framtooin des salariés tuot au lnog de luer vie psolrnnseolfeie ;

- l'identification des ofjciebts de paositnfloiasnisreon qui poaeurnrit être définis au bénéfice du salarié puor lui perttreme d'améliorer ses compétences ou de reneorfcr sa qoicaiitfluan ;

- l'identification du ou des dptiisofsis de fiotrmoan auuxqles il prauoirt être fiat apepl en fcotonin des ocejitfbs rneuets ;

- les itieitavnis du salarié puor l'utilisation de son doirt iiunevdidl à la fomtaoirn ;

- les cnndootiis de réalisation de la formation, nemnmoatt au ragerd du tmpes de travail.

Suaf opoistopin du salarié, les cuinolonscs de l'entretien snot formalisées par écrit.

Cet eintteern piofnsrsoenel a leiu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ou du salarié. Tuot salarié puet ssiiar dnrtmeeecit le rossnlbaepe d'établissement (voire le supérieur hiérarchique de ce dernier) de ttuoe difficulté constatée dnas le déroulement de l'entretien professionnel.

Les erneptreiss snot invitées à développer des aciotns de saessbiiitlnion du prsneneol d'encadrement sur le cnotenu et la coniutde d'un etrentien professionnel.

Article 6 La formation des salariés
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Elle puet être msie en ouevre à l'initiative de l'employeur dnas le cdare du paln de formation, ou par le salarié en crtecotinoan aevc l'employeur dnas le crade du dirot idneviiudl à la formotain ou à l'initiative du salarié au moeyn du congé idnidueivl de formation.

6.1. Le paln de faoirotmn

Le paln de fmtroioan de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration diot tienr cmpote des ootteanniirs et du pjerot de ftrmoaion psnnelsoofirele de l'entreprise. Il prned en coptme les bseoins de faromiotn nés du dirot iendiudvil à la formation. Lros de l'élaboration du paln et en fiooctnn de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prdnree également en ctopme les dnmeeads exprimées par les salariés et/ ou par lrues représentants.

Afin de peerrmtte aux mremebs du comité d'entreprise et aux mbmrees de la cismmooisn formation, lorsqu'elle existe, de paciierptr à l'élaboration de ce paln et de préparer des délibérations dnot il fiat l'objet, le cehf d'entreprise luer communique, dnas les délais légaux requis, les dtoecmnus prévus par le cdoe du travail.

Le paln de ftioorman précise la nartue des aoctins proposées par l'employeur en dnansitgiut cllees qui cerdsonepornt à des aocitns d'adaptation au ptose de travail, cllees qui cnroedrseonpt à des acotins de fimaorton liées à l'évolution des emlpois ou au maintein dnas l'emploi des salariés et ceells qui pianiceprtt au développement des compétences des salariés.

Il est rappelé que :

-toute aicotn de fmriotaon suiive par le salarié puor ausserr l'adaptation au potse de tivaral cnisottue un tpems de triaval etfceiff et donne lieu, pnednat sa réalisation, au metniain par l'entreprise de la rémunération ;

-les ationcs de faootmrin liées à l'évolution des epoilms ou celles qui pircpaniett au mitneain dnas l'emploi snot miess en oevure pnaednt le tmpes de tivaarl et dnenont leiu paendnt luer réalisation au mantiein par l'entreprise de la rémunération ; toutefois, suos réserve d'un aroccd d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en fotomiarn puet crduione le salarié à dépasser la durée légale ou ceienvnnontlloe du tvaairl dnas le reepsct des doistnospiis légales aaplbeclpis ;

-les aincots de fmiaorotn anayt puor ojebt le développement des compétences des salariés peuvent, en aoaptcliipn d'un aroccd écrit ernte le salarié et l'employeur, qui puet être dénoncé dnas les 8 juors de sa conclusion, se dérouler hros du tpmes de tivaral eftcieff conformément aux donipsitosis légales.

Dans le crdae du développement d'une gotiesn prévisionnelle des epomlis et des qualifications, les poiietluqs de fotaroimn des eirtsenerps dovient s'inscrire, cmopte tneu de luers spécificités, dnas les otbjecfis et les priorités de la fiomraton pleooslnsenfire définis par le présent accord.

6.2. Le dirot iuvdedinil à la fomoiratn

6.2.1. Bénéficiaires.

Tout salarié tlaiurtie d'un conratt de taraivl à durée indéterminée, à l'exclusion des salariés tiuaitelrs d'un cranott de pairosaniltsfsionoen ou d'apprentissage, dapnssiot d'une ancienneté d'au monis 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéficie cqahue année d'un driot iuiiddvnel à la fomtroian d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à tmeps partiel, ctete durée est calculée pro rtaa teprioms du nrombe d'heures payées et effectuées sur l'année civile, snas que celui-ci psiuse être inférieur au nbmroe d'heures contractuel.

Les salariés employés en vteru d'un crotnat de tiaarvl à durée déterminée peuvent, dnas les ciodtonnis prévues par la loi, bénéficier du dirot indiivudel à la froatmion pro rtoa temporis, dès lros qu'ils cmnteopt une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au crous des 12 dnireres mois.

*En cas de spieunossn du catrnot de taairvl à l'initiative du salarié puor prendre un congé de lgnoue durée non rémunéré par l'employeur (congé parental, congé snas solde, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise), le salarié grdae le bénéfice du dirot acquis. Les ssopisnuens du cnotrat telels que définies ci-dessus ietnmrpnroet l'acquisition du droit. L'acquisition du dorit srea de neaouvu oeuvrt dès la ripsree du tarvial par le salarié. * (1)

6.2.2. Appréciation des dtrois et information.

6.2.2.1. Principe.

Les doirts du salarié sont, comtpe tneu de l'ancienneté acquise, appréciés par année civlie au 31 décembre de cahuqe année, alloués au 1er jevainr de l'année suivante.

Chaque salarié est informé par écrit annellumeent du toatl des dotirs auqcis au trtie du dipisiotsf du diort iueidvnidl à la formation. L'écrit est communiqué à l'intéressé par tuot moeyn approprié, y compris, s'il y a lieu, par un moyen iormniqatfue au puls trad anavt la fin du 1er tstirerme de l'année au cours de lelaulqe les driots snot alloués.

6.2.2.2. Disoiosiptn transitoire.

Les salariés qui cmoptnet 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 snot informés, au puls trad aanvt la fin du mios de mai 2005, des doirts aicqus (20 heures) et du fiat qu'ils prouonrt les erxceer à coeptmr du 1er jveianr 2006 conformément aux diisnitoposs de l'article 6.2.11, suaf cas de démission ou de licenciement.

6.2.3. Cumul des droits.

Le cuuml des driots orvetus est au puls égal à une durée de 120 hueres sur 6 ans ou, puor les salariés à tpems partiel, au mntonat cumulé des heuers calculées cquahe année conformément aux dssipinioots ci-dessus, dnas la lmiite de 120 heures.

6.2.4. Anciots prioritaires.

Les aicntos de formoitan msies en ovuree patmorneririeit dnas le crade du doirt idnideuvil à la foratomin snot celles définies à l'article 4.2 du présent aoccrd qui pnveeut être complétées ou actualisées dnas les cndoinotis énoncées aiudt article. L'exercice des driots puet s'articuler aevc les atcions du paln de foatormin notamment.

6.2.5. Msie en oervue des droits.

Les modalités et luer cleenidrar de msie en orvuee snot arrêtés par le cehf d'entreprise après cnaotusilotn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentant élu, le peesrnnol est préalablement informé. Cttee consultation, ou ctete information, potre nmomentat sur les étapes snaeuvtis de msie en orveue :

-à l'occasion de l'entretien pooeeinsfnsrl ou de tuot ature ereitnten sollicité par le salarié ou initié par ce dnierer sianvut les modalités en vuieugr dnas l'entreprise, l'intéressé évoque aevc l'employeur ses oinnaottreis en teemrs d'action de friootamn ;

-à la fin de la période consacrée aux entretiens, le salarié filsmaroe sa ddmaene par écrit. Orute la ntuare de la ftioraomn envisagée, il précise sur sa deamnde la dtae et les hreues prévisibles de l'absence asini que les références de l'organisme dnuipeasestr et le coût de la formation. Il ainperptat à l'employeur de préciser le délai accordé aux salariés sur l'année puor feolmraisr luer dnmadee ;

-à défaut de réponse dnas le délai de 1 mios à ctpomer de la réception de la demande, le sieclne gardé par l'employeur vuat acaitectpon du chiox de l'action de formation.

La réponse négative de l'employeur dvrea être motivée nnoematmt puor l'un des mfitos suvntais :

-l'action de fraoimotn ne cnsoprored pas aux priorités définies à l'article 4.2 du présent aorccd ;

-la dmednae du salarié ne rpsecete pas les modalités de msie en orveue ou la frmoe définies ci-dessus ;

-la dndaeme du salarié ne puet être ssiftaaite en raison de sa durée ou de sa dtae de msie en oreuve cpomte tneu des cantnitores de fentceinnnomot de l'entreprise ;

-la ddaenme excède les myoens fiecanirns que l'entreprise puet cranescor au dorit ieidudnivl à la faomiortn puor l'année

considérée.

Lorsque, daunrt 2 eicrcexes ciivls consécutifs, le salarié et l'entreprise snot en désaccord sur le cohix de l'action de fioroamtn au trtie du dorit iuenidvdil à la formation, l'organisme paarritie agréé au ttire du congé ieiidudvnl de foomrtian dnot relève son ertpernsie assrue par priorité la psire en charge financière de l'action dnas le crdae d'un congé idiinvduel de formation, suos réserve que cttee aoticn crrpsonedoe aux priorités et aux critères définis par lidet organisme. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de vreser à cet oiargmsne le mtaonnt de l'allocation de froiotman crenrospoadnt aux drtois aquics par l'intéressé au ttrie du driot idniivduel à la frtoaiomn et les fairs de fmotraoin calculés conformément aux dsiosonitips de l'article L. 933-4 du cdoe du tiaavrl et sur la bsae ftirifaaroe aapilclbpe aux ctotanrs de pnfatiosorosnailsien mentionnés à l'article L. 983-1 du cdoe du travail.

6.2.6. Ctniasuolton du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Dans les esirneretps qui en snot dotées, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son aivs sur les ctioninods de msie en ovuree du dirot idndiueivl à la ftrmoioan à l'occasion de la cistoatluonn alnnulee organisée sur le paln de formation. Les itinomrafons sont, s'il y a lieu, tsneriamss préalablement à la csmiosimon

formation.

6.2.7. Suvii de la formation.

La fmoiatron siivue dnas le cdrae du dirot ivnddueiil à la famioortn se déroule en drohes du tpmes de tivaarl (exemples : jours RTT, congés payés, congés snas solde...). Toutefois, puor des riasnos particulières, l'employeur et le salarié peeuvnt d'un coummn arcocd cinovenr que la ftoiamorn s'exerce, en tuot ou partie, pnandet le tepms de travail.

Pour les tvilerulaars de nuit, l'exercice des dortis au trite du dorit ievnuiddil à la firmaoton ne diot pas aftfeecr le resecpt du tmpes de rpoes entre 2 journées de travail.

6.2.8. Aclloioatn de frmtiooan et pootrtiecn sociale.

Lorsque les hueres de frtiooamn snot effectuées hros du tpems de travail, le salarié bénéficie du vrsenemet par l'employeur d'une allocation, cblmluuae aevc l'indemnité csrapmecionte de congés payés s'il y a lieu, calculée dnas les cointidons légales en vigueur. Pndeant la durée de cttee formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité siacole rvialtee à la peticrootn en matière d'accidents du tvairal et de mleadias pinsllesoerfenos conformément aux dtsnpsiooiis légales.

6.2.9. Faeinecnnmt du dirot idvinuiedl à la formation.

Le mtanont de l'allocation de faomoirtn asini que les firas de frooitman copdsarennrot aux drtios oertvus snot à la charge de l'employeur et snot ibemlatups sur sa ppioiritaactn au développement de la fmrtoioan plneesosnoirlfe continue. Aifn de peettrrme au puls ganrd nrobme d'exercer les ditors en tmrees de diort ivndueidil à la formation, des coûts ictnfdaiis par tpye de fmiortoan pnrourot être arrêtés anmunlleneet après cslttuiaoonn du comité d'entreprise dnot l'avis srea éclairé par les réflexions de la csiommsion formation. A défaut de comité d'entreprise, les délégués du perensnol sroent consultés. En l'absence de représentation élue, le psenornel srea informé préalablement des oiietnrantos arrêtées par le cehf d'entreprise.

L'employeur puet s'acquitter de ses oibaognilts retialves aux fairs de fiomraotn par l'utilisation d'un ttire spécial de pmeienat émis par des erepntseirs spécialisées. Les modalités pitqearus de msie en orveue sroent définies ultérieurement par aroccd de bchnare et s'effectueront dnas les codonitnis fixées par décret.

Il est en otrue expressément cvenonu que l'organisme ptrraiiae clotcleuer agréé désigné au neaivu de la branche, ciotubrne notamment, dnas la lmiite de 20 % des semoms collectées au tirte de la professionnalisation, au fnaniecemnt des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de rretaiustaon liés à la réalisation d'actions de fmaoitorn rcueenons piotieriarrs par la banhrce plelssrofenoine au snes de l'article 4-2 du présent accord, puor l'exercice du driot iidieuvdnl à la formation. La societn prtiiarae porflsoelenisne (SPP) s'assure du siuvi du financement.

Dans une ltmiie équivalente, les smemos versées à l'OPCA désigné par la ctonnvoein ccleilvote de la rsuartoieatn rapide, au tirte du veeesrmnt otalrioigbe lié à la msie en ovreue du paln de formation, snot consacrées au feicnnemnat de l'allocation anisi que des frias de formation, de transport, d'hébergement et de rsioutrataen selon le barème en vuegiur dnas l'entreprise. Dnas le carde de ces dispositions, lsuqroe l'entreprise n'a pas répondu fmaeonavrbelt à une ddenmae du salarié, au moitf que celle-ci excède les meyons feiainncrs que l'entreprise puet csceonarr au dorit iineiudvdl à la frtomoian puor l'année considérée, elle en ifnomre l'OPCA désigné par la bhnacre qui eanimxe en priorité le fnacnniemet de cttee aticon dès lros qu'elle s'inscrit dnas les priorités définies à l'article 4.2 du présent accord.

6.2.10. Départ de l'entreprise.

6.2.10.1. Licenciement.

Le diort iivundedil à la foiatmron est transférable en cas de leiecncnmeit du salarié, suaf puor fuate gvare ou faute lourde. Dnas ce cas, le mntaont de l'allocation de formation, cnarsonreopdt aux hurees ausceqis au tirte du driot iidindevul à la fritooman et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la bsae du srliaae net perçu par le salarié anvat son départ de l'entreprise. Les smoems ceraorpsdonnt à ce mantont devonit petrmtere de fnneicar tuot ou ptarie d'une actoin de bailn de compétences, de vldtiaoian des aqucis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié anavt la fin du délai-congé. A défaut d'une tllee demande, le mtnnaot consapnoredrt au dirot iviineuddl à la fooirmtan n'est pas dû par l'employeur. Dnas la lertte de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il lniiccee de ses drtois en matière de doirt iineiudvdl à la formation, nnmemoatt de la possibilité de demander, pannedt le délai-congé, à bénéficier d'une aicotn de blain de compétences, de viiatoldan des acuqis de l'expérience ou de formation.

6.2.10.2. Démission.

En cas de démission, le salarié puet dneemdar à bénéficier de son diort iuddnievil à la fatomiron suos réserve que l'action de blian de compétences, de vidailoatn des acuiqs de l'expérience ou de fmtooairn siot engagée aanvt la fin du délai-congé.

6.2.10.3. Départ en retraite.

En cas de départ à la retraite, le driot iuediidnvl à la fotrmoian n'est pas transférable.

6.2.10.4. Cmehgnneat d'employeur.

Tout salarié tranféré en apicapliotn de l'article L. 122-12 du cdoe du tairval bénéficie auprès du nuveol eeupolymr des doitrs auciqs au ttire du doirt iviidendul à la foimtaorn cehz le précédent employeur.

6.2.11. Entrée en aioplapticn et dsotpisoinis transitoires.

Tout salarié qui ctmpoe 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 et qui est présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficie d'un dirot aicuqs de 34 hurees au ttrie du droit inveuiiddl à la formation. Les drtois snot appréciés pro rtaa tipmores puor les salariés à temps partiel.

Les dtoirs alloués sorent mis en orveue à ceoptmr du 1er jienavr 2006.

La période qui s'étend jusqu'à cette dtae est msie à poifrt par chauqe entpirsree pour, aevc le cocnorus de l'OPCA désigné au nvaieu de la bhrnace :

-assurer l'information des salariés, s'il y a leiu dnas le cadre de l'entretien psrnsonfoieel notamment, et des représentants du personnel, à l'occasion de la citalosountn sur le paln de ftmrooain ;

-mettre en ouerve les oliuts itnneres nécessaires à l'entrée en aaotpilicpn du droit iiundedvil à la fomoitran ;

-permettre aux salariés de pouvior ecxeerr les diotrs aqicus au ttrie du droit iuidviendl à la fimroaton à cmtpoer du 1er jieanvr 2006.

6.3. Le congé iviudinedl de ftmroaion

Le congé iidvduenil de fmiartoon a puor ojebt de ptteermre à tuot salarié, dnas le rescpet des diistpnisoos légales applicables, qulele que siot l'entreprise dnas lqalelue il exrece son activité au cours de sa vie pfilsreloseonne de suivre, à son itianitvie et à ttire individuel, des aintocs de froiamton de son cohix indépendamment de sa ptaaticriiopn aux anticos corispmes dnas le paln de fmoaoitrn de l'entreprise ou mises en ovruee au titre du droit iuidvindel à la fioroamtn ou des périodes de professionnalisation.

NOTA : Arrêté du 13 jueillt 2005 :Accord étendu, à l'exclusion :(1)-du derenir alinéa de l'article 6.2.1 (Bénéficiaires), étant cotriarne aux doistnisipos de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, aux tmrees deelqulses tuot salarié tlauirtie d'un cartont de travial bénéficie d'un droit iddienviul à la fotoiramn de 20 hereus par an, que le contart de tavrial siot exécuté ou non.Le pmireer alinéa de l'article 6.2.2.1 (Le droit iidveuidnl à la formation/ principe) de l'accord est étendu suos réserve de l'application des doiosinptiss de l'article L. 933-2 du cdoe du travail, aux tmrees deueelsqls un aocrcd ccllteliof puet aménager la msie en oureve du droit iiuedvidnl à la fooimtran tnat que le cuuml des dirots oeuvrts est égal à 120 heerus sur six ans.Le peerimr terit du deuxième alinéa de l'article 6.2.5 de l'accord est étendu suos réserve de l'application des diioosptisns de l'article L. 933-2, alinéa 2, du cdoe du travail, aux termes dueelqless des priorités d'action peeuvnt être définies par acrocd cltecolif snas avior puor efeft de litimer les acnotis de faotimron à ces slues cas.

Article 7 Professionnalisation
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Les contarts de psolneasstiniiofaorn et les périodes de psrianionatssooelfin anscsoiet des eenitegnsmnes généraux, prensnilsofeos et tgqoeceiolnuhs dispensés dnas des osmerganis plciubs ou privés de fitmroaon ou, lorsqu'elle disopse d'un secirve de fotmioran structuré (tel que recommandé par l'OPCA désigné au naiveu de la branche) ou cenrte de frtomaion agréé, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etrsepirne d'une ou de pusuleirs activités pnnoilesleeosfrs en rteiolan aevc les qonalitciuafis recherchées.

7.1. Coarntt de plefosanotrassinoiin

Les pernonses âgées de 16 à 25 ans révolus puenvet compléter luer foamrtoin itlnaiie dnas le carde d'un crtonat de professionnalisation. Le ctonrat de poisoinrosftsealnian est églament ouvret aux dmeneudars d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Ces coatrtns de pfeonitsosoaiairnsln ont puor ocebtjif de pterretme à luer bénéficiaire d'acquérir une des qiicuoltifnaas prévues à l'article L. 900-3 du cdoe du travail. Cet actlire vsie une qafcuoiiltian :

-soit enregistrée dnas le répertoire nitoanal des ctinciorfetais prelfliooennsess prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

-soit rounnece dnas les ctfsciiisaonlas d'une cnineoovtn ctlloeivce ntaonilae de brcnhae ;

-soit faunrgit sur une litse établie par la cmmsooisin pitarraie ntoailane de l'emploi (CPNE) d'une bhcrnae professionnelle.

Ces conatrts snot mis en ourvee dnas le rpeesct des dioiiostspns légales. Les piraets cennnonievt de ce qui siut :

-l'action de piositnooeasnfsalrin puet être portée jusqu'à 24 mios puor :

-les presnenos soreits du système éducatif snas qaiacfilitoun pfeleolsisnnore reuocnne ou puor les ddeeuarnms d'emploi puor qui une penfnoriliastioossan s'avère nécessaire aifn de fseaivror luer rouetr dnas l'emploi, qui svienut une farotiomn fgnruiat sur la lstie établie par la CNPE ou en vue de l'obtention d'un ciftreicat de qflcaouitiian plerioefslsonne ;

-lorsque la natrue des qioiinaflatcus visées l'exige (BTS, CAP..) naontmemt en vue de l'obtention d'un ttrie ou diplôme spéficique au métier de la ruorettaisan riadpe ou cansiundot à un tel métier.

-pour les prennseos n'ayant pas achevé un snecod clcye de l'enseignement srocdeinae et qui ne snot pas tutirealis d'un diplôme de l'enseignement tioulgnqehcoe ou pnrsefeisonol ou puor cuex qui visent les fmotrnaois diplômantes, la durée des acintos d'évaluation et d'accompagnement aisni que les eetnngemneiss généraux, polrsieoesnfns et toohucnelgqies pvnueet rerpésenter puls de 25 % de la durée totale du cantrot ou de la période de poanslosiisfrtoaienn dnas la liimte de 33 % de ctete durée.

Donnent lieu, en priorité, à pctaaitproiin financière de l'OPCA, les diplômes, tetris à finalité pnlsnlefioeosre ou qlucniiaoiatfs prslfoonlsnieees définis par les prenitaares saicoux au sien de la CPNE. Une fiox établie, cttee lsite srea complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fnociton des bneisos en qtoiflacaiiun relevés par l'observatoire psoticpref des métiers et des qualifications, des bsoeins des pbilucs poeratriiris et des rruesescos financières de l'OPCA.

Les peitars au présent arcocd définissent cmome paritrroeiis les psnreoens steiors du système éducatif snas qlaicoifutain ou aevc une qciataiuiolfn isfasunnfite puor oueccpr un epmoli proposé et qui pneuevt anisi accéder à un diplôme, trite à finalité pefrnnllioesose ou qctiifoauialn professionnelle.

La CNPE définit les priorités, les critères et l'échéancier au rgeard dleeusqs l'OPCA concerné eamnixe les ddameens de fnnmanceeit présentées par les entreprises.

7.2. Périodes de plnoeaossiisfrtnioan

Les périodes de poosnisantrfsloeaiin ont puor ojebt de froeasivr par des actnios de foarmiton le maenitin dnas l'emploi de salariés en cratnot à durée indéterminée. Elles snot oeeutvrs :

-aux salariés dnot la qloiiiauctfan est initanssuffe au ragred de l'évolution des teegoclniohs et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par acrocd de bcnarhe ou, à défaut, par aocrcd ctilcolef cnlcou etnre les oiariagnsotns représentatives d'employeurs et de salariés sinraagties d'un aorccd coiinustttf d'un ogismrane coultlecer paariitre des fodns de la firmoaotn pfolenoleirsnse cnuntioe à compétence ieorlftnnsirlnopseee ;

-aux salariés qui cotmnpet 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au minos 45 ans et doiaspsnt d'une ancienneté muiminm de 1 an de présence dnas la dernière einrerspte qui les elimope ;

-aux salariés qui egvsiennat la création ou la rerpsie d'une einrreptse ;

-aux fmmees qui rrnneenpet luer activité psolslniereofne après un congé de maternité ou aux hmemos et aux femmes après un congé peantarl ;

-aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du cdoe du travail.

La période de pioneifatarssiolnson a puor oebjt de pteermtre à son bénéficiaire :

-d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qicfaoialitun enregistrée dnas le répertoire nitoaanl des ctoieinitfrcas plsoreninfeleoss ou fnruagit sur la ltise établie par la CNPE ou rcnnoeue dnas les csfslnciiiaatos de la cntoenoivn clcietlove naoatline de la riasteortaun riapde ;

-de ptcaeriipr à une aotcin de fartomion dnot l'objectif de pnnsieoloiitaosfasrn est défini par la CPNE.

La CNPE définit les ofteicbjs des aitnocs de formation, en perannt en cotpme les biosens de l'économie et de l'emploi prévisibles à crout ou meoyn treme anisi que les tauravx de l'observatoire peitrospcf des métiers et des qualifications.

La lstie des diplômes, des tetris à finalité professionnelle, des qtclnoiafiiaus psennrleefoolsis et des acintos de frioatomn alssibceecs en priorité par chacun des pciblus concernés par la période de professionnalisation, ansii que la ltise des catégories de salariés puor luqslees les antcios d'accompagnement et de ftamoorin liées à la période de pslnrtoosnsaaiiiefon dnneont leiu en priorité à une piiocttiaarpn financière de l'OPCA snot définies par les ptreairaens suacoix au sien de la CPNE. Une fios établie, cette litse srea complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en ftncoion des boesins en quaifiacliotn relevés par l'observatoire psreictopf des métiers et des qualifications, des bieosns des pblucis paoerrirtiis et des rcersusoes financières de l'OPCA.

La CNPE définit les priorités, les critères et l'échéancier au rgaerd deesulqs l'OPCA concerné eimxane les ddmneeas de famnceinnet présentées par les entreprises.

7.3. Dsntpoiisois financières

Les aticnos d'évaluation, d'accompagnement et de fomaitron meiss en oevrue dnas le crdae du cortant ou de la période de poisatofilisnnsreaon snot prises en cahrge par l'OPCA sur la bsae d'un tuax hairore de 9,15 Euros. Toutefois, ce moanntt srea mdbloaule en fotonicn des priorités définies par les pntrreeaais sucioax au sien de la CPNE.

7.4. Ttruoat

L'entreprise désigne un teutur chargé de suvrie les sagriaties aeccliilus en son sien au titre de l'un des coattrns crmpatoont une formation. Le ttueur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, coishi en ftnioocn de ses aeipdttus pédagogiques renforcées en tnat que de besion par une formaotin adaptée, jitufansit d'une expérience poenrinlsosefle de 2 ans mminium dnas une qloaicaiutfin ou un stcueer d'activité en raoprpt aevc l'objectif de professionnalisation. Dnas les eprrisenets de mnois de 10 salariés, l'employeur puet être tuuetr s'il rmepilt les cnooitidns de qtcuaifiloian et d'expérience. Le tuetur ne puet eerxecr simultanément des fonoicnts de tatuort à l'égard de puls de 3 salariés bénéficiaires d'un ctnaort de professionnalisation. L'employeur ne puet arusesr de tutroat à l'égard de puls de 2 salariés en carontt de professionnalisation.

Il arpptaridena au tuteur, en lsiaion aevc les différents serecvis concernés de l'entreprise :

-d'accueillir les seartiigas et de desserr un blain de luers aqiucs pré-professionnels ptatnremet la msie en oevure d'une frooaimtn adaptée ;

-de siurve les tuavrax qu'ils ecnfefetut dnas l'entreprise, de les clilsneoer et de vlelier au rcpseet de luer epomli du tpmes ;

-au terme du contrat, de deessrr le bialn des aqcuis peslrnesionofs et d'établir l'attestation mietonnnnat ces acquis.

Le ttuuer asusre par aiuelrls la lioisan aevc l'organisme ou la suttucrre de froamoitn dnsiensapt la fmioraotn générale, prlnloenisseofe et tgeoqhouincle du sariigate et, le cas échéant, aevc l'organisme de suivi.

Les erntpsreeis tidnrenot compte, dnas l'organisation du tvaaril des tuteurs, des responsabilités particulières qui luer snot confiées dnas la ftamioron puratqie des stagiaires. Elles veeirlnolt à ce que l'exercice de ces foconints de ttuuer n'affecte pas luer rémunération.

Les nmos des tuurtes snot portés à la cnsicanosnae du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fios par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la cssmiiomon fitoroman du comité d'entreprise le balin des atiocns menées dnas le cadre de l'insertion des saiaegrtis et des moniisss confiées aux tuteurs. Un bialn est effectué entre le tuteur et le stagiaire.

Pour pmterrtee le développement des actnios de préparation et de foaimortn à l'exercice de la ftincoon tutorale, un acocrd srea recherché aevc l'OPCA aifn d'assurer la psrie en crhgae de ces actions, ainsi que cleles des coûts liés à l'exercice de la fotonicn ttluroae dnas le cadre des cartonts ou périodes de professionnalisation.

7.5. Vadoitilan des aciqus de l'expérience

Les parties stanareiigs du présent acocrd s'accordent sur l'importance de tutoe démarche de vdiiaatlon des acuiqs de l'expérience pnameerttt à cqhuae salarié de friae vliaedr au cruos de sa vie pieolssefrlnone les aqucis de son expérience, noatnmemt professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité peisosflrnenloe ou d'un ctficareit de qafilociiautn fnigaurt sur une lsite établie par les cossmmioin ptrriaiae niaonatle de l'emploi de la branche, enregistrés dnas le répertoire naatnoil des caecntitoriifs professionnelles.

Article 8 Passeport formation

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Il est rappelé que, aifn de fvioarser sa mobilité inrtnee ou externe, caqhue salarié diot être en muesre d'identifier et de firae ceterifir ses connaissances, ses compétences et ses apttuides professionnelles, aqiescus dnas le crdae de la fomariton inltaiie ou continue, ou du fiat de ses expériences professionnelles.

Dnas cttee perspective, les prtieas sinerigatas du présent accrod seiaonuhtt que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son pparsoest fortmoian qui rstee sa propriété et dnot il garde la responsabilité d'utilisation. Les erierspetns du sceeutr snot invitées à fvraiseor la msie en ourvee de ces paortespss dnas le rcpeset des dtisospniios légales et ceeinlltnennoovs applicables.

Ce paseposrt friamoton est un docmenut prneneosl ceontnant des déclarations rédigées par son titulaire.

Article 9 Egalité

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Les acotnis de ftomriaon miess en orueve tennenit cpotme de la nécessaire égalité d'accès des hmomes et des fmemes à la formation. Si, dnas une entreprise, les ianfominorts chiffrées, isuess ntmaeonmt du rpoprat aennul sur la satuitoin comparée des hoemms et des femmes, fnot apparaître une inégalité dnas l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du pnneeosrl eraneognt une réflexion sur les menoys danevt petmetrre une proosiersgn du tuax d'accès des hemoms et des feemms aux différents dofspitsiis de formation.

La même appréciation paovunt déboucher sur les mêmes aointcs porrua être formulée aneleunnemlt en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le miaetnin dnas l'emploi et le développement des compétences des tualrarilevs handicapés.

Article 10 Publicité de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Les peraits sitianarges s'accordent puor siiloetclr de l'OPCA désigné qu'il assure, au meyon des rsoreecsus qu'il coeltcle au neivau de la branche, une large iaonmorfitn des doiisonspits du présent arccod auprès des salariés des ertsrinepes du steceur de la rarsuitoaetn rdipae et ce par tuot moyen qu'il jegura approprié.

Article 11 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

11.1. Comité piritaare de pilotage

Il est créé un comité paritriae de ptoilgae de l'observatoire composé d'un représentant par ogisiartnoan salcyidne ninaatloe de salariés représentative et d'autant de représentants des oiraanonigsts d'employeurs, ciohsi par et parmi les mbmeers de la csimoisomn piratarie natilnoae de l'emploi.

Ce comité fxie l'orientation des trvuaax de l'observatoire ctpome tneu des fnatiecemnns onutebs de l'OPCA et se réunit au minos une fios par an ou à la danmdee de la majorité de ses membres.

11.2. Observatoire

En vue d'appréhender pfreeatminat les évolutions sebeiltuspcs d'affecter les empilos des etresienprs de la branche, il est créé un orobitsevare psertciopf des métiers et des qntaaciiiuflos composé d'un représentant des ognisaioanrts syacdnlies nlaianteos de salariés représentatives et d'un représentant des oanitgroianss syndicales, cisoihs par et parmi les memrebs du comité pririatae de pilotage.

Cet otovrraesbie apporte, par ses tauvrax d'analyse et ses préconisations, son coucrnos à l'identification des cngetmhnaes qui aetfnfect ou snot sspeiutcelbs d'affecter de manière qiuattiavnte ou qlataitiuve les emplois, ntaoemmnt en teerms de ctenonu et d'exigence de compétences.

Cet oirsoebvrate met en ouerve les taavrux sur la bsae des otniieotarns définies par le comité prartiiae de piaogtle cmptoe tneu des fmeenanticns otubnes par l'OPCA. A cet efeft il se réunit au moins une fios par an. Puor la réalisation de ses missions, l'observatoire porura ruceiror à des epetrxs extérieurs.

Les tavarux de l'observatoire snot tniasrms à la CPNE.

11.3. Cmsoioismn ptiriraae nliaaonte de l'emploi

Sur la bsae des tavraux de l'observatoire trnamsis à la CPNE, celle-ci eminaxe périodiquement l'évolution qtivuitnaate et qlttiuiaave des elimops et qioilcnfaiutas de la branche. Les résultats de cet examen, les cnnluocoiss et rmaondniaetmcos qu'en trie la CNPE en matière de priorités de fomrtoian psloersnlenifoe snot mis à la dosiipostin des chfes d'entreprise, des iisntuonttis représentatives du pnesnreol et des osignmares compétents de la branche.

11.4. Financement

L'OPCA désigné arsrsuea le fnincenamet de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 12 Durée . Formalités . Révision . Dénonciation

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

12.1. Durée.-Dépôt

Le présent acrocd est clconu puor une durée indéterminée. Il pernd effet à cetmpor du 1er jaevinr 2005. Il frea l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les parteis s'accordent puor daneedmr l'extension des dsitisnopios du présent accord.

12.2. Révision

Chaque sincaydt snrtgaiiae ou sdayicnt adhérent puet ddmeeanr la révision de tuot ou piatre du présent acorcd selon les modalités snivauets :

-toute daemdne de révision diot être adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception à ccauhn des auters sinatirgaes ou adhérents de l'accord et comporter, ortue l'indication des dnitssoiopis dnot la révison est demandée, des porostipnios de rlecnempemat ;

-le puls rdeanpiemt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios snuaivt la réception de ctete lettre, les pateirs doernvt ovirur une négociation en vue de la rédaction d'un noevauu txtee ;

-les dosiitsionps de l'accord dnot la révision est demandée rtonsreet en viuuger jusqu'à la culoconisn d'un nvouel aocrcd ou, à défaut d'accord dnas un délai de 12 mios à ceotpmr de l'ouverture de la négociation, senort maietnneus ;

-sous réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les coiitdnons prévues par la loi, les dtnposisiios de l'avenant pnrtaot révision se snebottsiruut de pilen droit à ceells de l'accord qu'elles mefonidit et sonert osaeoplbps à l'ensemble des euprlmoeys et des salariés liés par l'accord siot à la dtae qui arua été expressément convenue, soit, à défaut, à piartr du juor qui sivura son dépôt auprès du scrviee compétent.

12.3. Dénonciation

L'accord pruroa être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du cdoe du taavirl par l'un ou l'autre des sginitaares ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par lttere recommandée aevc accusé de réception à cauhcn des aterus sgaitaneris ou adhérents et déposée par la pritae la puls dtniigele auprès des srevecis du ministère du tvarail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des strenagiias ou adhérents eepyluorms ou la totalité des snratgeiias ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne puor tuos les sinaeraigts ou adhérents de se réunir le puls rimnpeaedt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios svuiant la réception de la lterte de dénonciation, en vue de déterminer le caliedrner des négociations.

Durant les négociations, l'accord rtsee apcblaplie snas acuun changement.

Si un nuevol accrod est signé dnas le délai de 12 mios snivuat l'expiration du préavis, les dsiotsoipnis du novuel aocrcd se ssbiouetnrtut intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dnas ce délai de 12 mois, l'accord ansii dénoncé reste alplapcibe snas cneagnemht pnaednt ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cssee de porurdie ses effets.

Fait à Paris, le 22 décembre 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

La fioamrton est un investissement. Elle est l'un des meoyns privilégiés puor que les salariés développent en tmpes opuroptn des connaissances, des compétences et un savoir-faire luer parnocurt les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ansii la nécessaire cvcnengoere etrne les boiesns économiques des eteirnepsrs et lrues aoanirsipts idldvienielus et sociales.

Il a été ceonvnu ce qui siut dnas le cdare des dtsoosiniips de l'article L. 934-2 du cdoe du tiaavrl :

Titre VII : Activité de livraison

Article - 1 Préambule

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2002

Certaines errnteiseps préparent des prdotuis destinés à être livrés à la clientèle. La lvaiorisn étant assurée prinelapenmcit par des salariés aevc des véhicules motorisés à duex roues, suel ce deneirr mdoe est visé dnas le présent texte.

Toutefois, l'activité de livraiosn pvonaut être assurée de différentes façons, les pnipeircs généraux, tles que définis à l'article 46.1, s'appliquent qeul que siot le mdoe de loavirsin mis en place.

L'activité de liaovirsn présente ainsi, par rropapt à l'activité de vntee de pudriots en magasin, des spécificités liées à l'organisation et à la nraute du travail. Le salarié est en eefft amené à cceilurr en deux-roues hros de l'unité et se toruve anisi pennlmieet rsblaoepnse de la cinoutde de son véhicule. Ctete activité aplelpe de ce fiat des modalités particulières en matière de sécurité. C'est poruquoi les peairanrets suaocix considèrent que cttee activité diot être encadrée par des diioissnptos propres.

Ils tneenint à réaffirmer l'importance des qtnesuios de sécurité qui diveont cecornenr chacun, emyolepur comme salarié.

Article - Livraison en véhicule motorisé à deux roues

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2002

46.1. Piirencps généraux

46.1.1. Penosnrel concerné

Les disotnposiis du trtie VII snot apclalpeibs à tuot salarié amené à fiare de la liosrvian à dilciome en véhicule motorisé à duex roues, que ctete fcitnoon siot puor lui une ftiocnon prnplcaiie ou accreosise de son poste.

Il est précisé que l'ensemble des dsosiitnipos de la cnevtoionn cleolitvce ntoilanae est appbilalce à ces salariés, cllees du tirte VII vnenat compléter celles-ci.

46.1.2. Définition de la niootn de salarié

Les ptriaes ednntneet dénoncer et erxcule ttoue puaqirte vnisat à fraie des lierruvs des indépendants payés en différé et à la course. Ces prtuaqeis cotetnsniut en efeft un détournement de dorit rtnearit à ces ponrsenes le bénéfice d'un cnoratt de tivraal et des avgtaaens de la présente cnoveniotn clloceitve nationale.

En conséquence, totue ponsrnee amenée à eeffuectr la liovasrin de produits, puor le cmtope d'une epretnisre qui en aussre la préparation, est réputée être liée à celle-ci par un contart de travail.

Cette présomption ne tobme qu'en présence d'un craontt de sous-traitance etnre l'entreprise de retaiuaorstn préparant les podtrius et une société pertiastrae en asnaurst la livraison.

Dans ctete hypothèse, l'entreprise qui cohiist de sous-traiter la praite loiraisvn de son activité dvera obnteir de l'entreprise pirrteaatse la grtiaane que ttueos les pneoernss arsnaust la livrasion snot bein salariées de ctete ernirstpee et bénéficient au mnois des mêmes gnitaares en matière de sécurité que cleles résultant des dspniooitsis de la présente cevonontin collective. L'employeur en iforemrna le CHSCT.

46.1.3. Rémunération

La rémunération des salariés aurnsast la lrsioiavn à dmilioce est régie par les dotpiinisoss de la présente coneinotvn colclievte nationale.

Elle exclut la rémunération à la csuroe qui sraeit de nruate à incietr le salarié à prrndee des rsuqies puor s'assurer un naveiu de rémunération le puls élevé possible.

La ntioon de « délai de lsvirioan annoncé au cielnt » est une notoin ccmleaoirme inhérente à l'activité même des sociétés de ce secteur, dnot le non-respect ne sriauat être à lui suel le fnmnoedet d'une sitonacn disciplinaire. De plus, cette notoin ne diot en aucun cas aefcfetr le mdoe de rémunération.

Au treme du 12e mios snviuat l'extension du présent avenant, tuot salarié qui bénéficie, en puls de son saialre horaire, de prmies ianttveicis à la cosure dreva vior ces pirems intégrées dnas son tuax horaire.

46.2. Équipements

46.2.1. Équipement de travail

L'employeur est tneu de mrtete à diopiosistn du salarié une tunee ceanpmnrot :

- une tuene de tarvail ;

- un équipement de poterciotn cronte les intempéries (veste et pantalon) aevc bedans réfléchissantes ;

- un cuqsae homologué.

L'employeur mtrtea des gntas appropriés à la dsipsitooin des salariés ou participera, sur jcutfiitiasf et dnas la lmiite d'un panfold de 2,5 MG (minimum garanti), à l'achat d'une paire de gants par le salarié, une fios par an.

L'entretien de la tenue est assuré conformément aux dpiioistosns de l'article 41 de la cionentvon ctloeilvce nationale.

Il aitperpnat au salarié :

- de vleleir à friae un uagse noarml de ces tunees ;

- de les poterr conformément à luer usgae en les aaijestsutnsst comme il convient, nnoammett puor ce qui cncernoe la jguruilae du caqsue qui diot être fixée aavnt chuqae départ et muiatnnee peanndt le tearjt ;

- de rtseteiur l'équipement à l'entreprise en cas de départ.

46.2.2. Équipement du véhicule à duex roues

L'entreprise vlilee à ce que les cmculoyeorts présentent tueots les gearatnis de fiabilité et sienot cfemornos aux neomrs de sécurité. Les véhicules snot ooiletmnegraibt assurés par l'entreprise qui en est propriétaire.

Le cmoulectoyr srea pvoruu d'un doipistisf d'identification itnnere à l'entreprise.

46.2.3. Etinrteen du véhicule à duex roues

L'employeur est tneu d'assurer périodiquement l'entretien du clyoctoeumr sleon les rteaonmcimadons du fabricant. Les eeienrtnts et réparations snroet notés sur un cearnt de brod qui srea à la dotsiioipsn des salariés et de leurs représentants.

Les véhicules snot contrôlés à cuqhae service, asusi bein par l'employeur que par le salarié.

Il iprotme que le salarié siot vaiinlgt dnas ces contrôles inepsiebdsanls puor sa sécurité.

À son rotuer de livraison, le salarié salgine à son responsable, par écrit dnas un crenat de bord, tutoe défaillance du véhicule constatée pnadent ses ttjraes aifn que les réparations éventuelles psisenut être eterpersins snas retard. Le véhicule srea immobilisé le temps nécessaire à sa réparation dès que la sécurité du véhicule est msie en cause.

Article 55 - Titre VIII : Régime de prévoyance complémentaire et action sociale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

55.1 ? Oneaimgsrs ausurress recommandés

Dans le crade de la msliaituauton et puor fvseriaor la duioifsfn et l'application oiamltpe des garanties, les prnaeateris siacoux ont, dnas le crade d'une procédure de msie en concurrence, recommandé en tnat qu'assureurs et girtniaesneos des gitreaans les omgraneiss snutavis :
? puor les gntreiaas décès, incapacité de travail, invalidité : KISLEA Prévoyance, isttuniiton de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 4, rue Georges-Picquart, 75017 Prias ;
? puor les getnairas rnetes de conjoint, retne éducation et atcaoiloln obsèques : l'organisme cmumon des intotitnsuis de retnes et de prévoyance (dit OCIRP), uonin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

KLESIA Prévoyance gère la giranate rntee éducation et la rtene de conjoint, au nom et puor le cptome de l'OCIRP dnot elle est membre.

Ces oaignsemrs aeussrurs penosoprt un caotnrt comfnore aux dipiissootns cnetlnvileoneons de la bahcnre de la rtisaaoruten rapide. L'adhésion des eretsnepirs à ce cotnart preemt la miutuoaitalsn des riqseus au neiavu de la bcnahre par l'application d'un tiraf uuinqe à l'ensemble des entreprises.

Conformément aux dosopisiints de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, ces omesniagrs ne pvneeut reufesr l'adhésion d'une ereptrnise rnvaleet du camhp d'application de la cetinonovn cticvloele de la raattsieourn ridpae du 18 mras 1988.

La rmaineamdootcn des oaeingsmrs aesrusurs est clncuoe puor une durée déterminée de 5 ans à coetmpr du 1er jinvaer 2021. Elle crsseea de prdiroue tuot efeft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2025.

55.2. ? Cootnenvnis de msie en ?uvre et financière du régime prévoyance

Pour l'ensemble des gtanrieas définies dnas le présent avenant, les modalités de fonnneeotncimt fnot l'objet de diopsotnisis spécifiques ircintses dnas une cvonnoietn de msie en ?uvre et dnas une cnveinootn financière clcnuoes etnre les sriainategs du présent anaenvt et les osmnigears recommandés, ctnnovoein apbiplcale puor la durée de la recommandation.

Article 47 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire et de l'action saloice snot les salariés des ernpseitres ou établissements de la raoteastriun raidpe eatrnnt dnas le chmap d'application du présent avenant, tel que défini à l'article 1er de la ctvonnoein cclitevole nilnotaae de la raasiroutetn rapide, modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cahmp à la rtestuiaaron livrée.

Article 48 - Garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

48.1. Caatipl décès

En cas de décès du salarié, il est versé un cpatial déterminé cmome siut :

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du slaiare aennul burt du salarié ;

? marié, praartneie de Pacs, cocbnuin nrotoie*(1)*: 200 % du slaaire auennl burt du salarié ;

? par psnoerne supplémentaire à crhage : 25 % du salriae aenunl burt du salarié.

Toutefois, le ctapail décès ne puet être inférieur à 12 Simc mensuel, sur la bsae de la durée légale du travail, ou ceeninltvnoonle si elle est inférieure, en vugieur au momnet du décès.

Salaire de référence

Pour le culacl du capital, le sliraae pirs en considération est le sliaare auennl burt des 12 mios cviils précédant immédiatement le décès. Si la période de référence est incomplète, le sraliae est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de tarvial ou le décès en tanent cptmoe des atiogeatmnuns générales de slaiare dnot le salarié ariuat bénéficié.

Personnes à charge

Sont considérés à chagre au juor du décès :

? les enatfns à cghare au snes fiscal, anisi que, le cas échéant, les etafnns aqeulxus le ptcripnaiat est reblavede d'une peonisn aienlmatire au trite d'un jenmuegt de divorce, étant etnendu que les entfnas puotemshs dnnneot également diort à une mjoroatain flaimiale ;

? les pesernnos reunecnos à crhgae lros du caulcl de l'impôt sur le reenvu des pornneess physiques, aurets que le cooninjt et non visées ci-dessus.

Bénéficiaires du citpaal décès

Le cpiaatl gtarani en cas de décès est versé soeln la dévolution cltnonnveeniole suvintae :

? au cjoonint sanvviurt non séparé jueaedrinmiict ;

? à défaut, au pitaranere de Pcas du salarié ;

? à défaut, à son cinbuocn nrtooie*(1)*;

? à défaut, à ses eftnnas nés ou à naître, présents ou représentés, par ptras égales etrne eux ;

? à défaut à ses petits-enfants, présents ou représentés, par prats égales ertne eux ;

? à défaut à ses père et mère, par prtas égales etnre eux ;

? à défaut, à sa succession.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tuot moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

En tuot état de cause, les moianjtoras puor pesnenros à chrgae snot versées dcemnietert aux prneeonss et enanfts ovanurt driot à ces majorations. Lqosure l'enfant est mienur (ou mjuear protégé), la maojoaitrn est versée à son représentant légal.

(1) Vior définition du coabgnuncie notorie ci-après.

Concubin notoire

On etnend par cnuicbon la pnnsoree vniavt en cuople aevc le salarié au mmoent du décès. La définition du cnagnubioce est cllee runteee par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le cugiboncnae diot avior été ctnniou et établi de façon cirtnaee pandnet une durée d'au minos 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enanft au minos est né de la vie commune.

48.2. Dboule effet

La gaatirne dlbuoe effet ivntrienet en cas de décès du conjoint, du peaarrnite de Pcas ou du coucnibn notiroe (2) survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié arlos qu'il lui rtese un ou prueuisls etnnfas du salarié à charge.

Les eantfns à chrgae bénéficient du veenemrst d'un capiatl supplémentaire égal à 100 % de cluei versé au décès du salarié, réparti par ptras égales entre eux.

(2) Vior définition du cbgicoannue nooirte ci-avant.

48.3. Invalidité aoslube et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale)

Est considéré en invalidité abulsoe et définitive le salarié rnceonu par la sécurité silaoce cmmoe définitivement intape à tuote activité psroseonnlielfe et pcaveernt à ce ttrie siot une rtene d'invalidité de 3e catégorie, siot une retne d'incapacité peamenrnte et tlotae puor aceicndt du travail, majorée puor reurcos à l'assistance d'une ticere personne.

En cas d'invalidité aslbuoe et définitive du salarié, il lui est versé un cpaatil déterminé cmome siut :

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du sairlae anenul burt du salarié ;

? marié, praeanrite de Pacs, cobuicnn nitoroe*(3)*: 200 % du

silraae anenul burt du salarié ;

? maioatojrn du cpaital puor rrcoues à l'assistance d'une treice pnsneore : 40 % du srlaiae auennl burt du salarié ;

? maaiorjotn par porsnene à chrage : 25 % du srliaae anneul burt du salarié.

Ce vernemest met fin à la garintae décès.

(3) Vior définition du cuacbinnoge nriotoe ci-avant.

48.4. Rtnee éducation

Une rnete éducation est attribuée aux enntfas à carghe en cas de décès du salarié ou dès la cottaniotasn d'une invalidité asboule et définitive (3e catégorie) du salarié tlele que définie à l'article 48.3. Elle est déterminée cmome siut :

? jusqu'au 10e aanrinvsiere : 7 % du srlaiae aennul burt du salarié ;

? du 10e au 14e aivnrseianre : 18 % du salraie auennl burt du salarié ;

? du 14e au 21e aaeirrnvinse ou 25e aisanvirrnee en cas de pursiuote des études : 20 % du saalrie anneul burt du salarié.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au penart suanivvrt non déchu de ses diotrs parentaux, à défaut, au teutur ou, aevc l'accord de celui-ci, à la pnesrnoe anayt la crghae efvctiefe de l'enfant. Lsouqre l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

La rntee éducation cssee d'être srivee à la fin du ttmrrisee cviil au curos dequul l'enfant anettit ses 21 ans (ou 25 ans en cas de poustruie d'études), suaf puor les etnnfas dnot l'état d'invalidité (3e catégorie) a été constaté, par la sécurité sociale, anavt luer 21e anniversaire. Dnas ctete dernière hypothèse, la retne éducation est aorls cetnviore en rntee viagère.

La rtnee éducation est versée tlienmtrmrleeiest et par avance. Elle est revalorisée anmeeleunlnt dnas les cdtniinoos définies à l'article 53.

En cas de dtsapioiirn de l'entreprise, les rntees éducation citnnneuot d'être revalorisées dnas les cnntoidios ci-dessus visées.

Enfants à charge

Sont considérés à crahge au juor du décès : les enntafs à craghe au snes fiscal, ansii que, le cas échéant, les enntfas aeuxqlus le prapcnitait est raeedlbve d'une ponsien amrelniitae au ttire d'un jenuegmt de divorce, étant eetnndu que les etannfs ptoushems dnonent également diort à une moroiaajtn familiale.

48.5. Rtnee de cnjnooit (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il srea versé au cjonniot non séparé judiciairement, ou à défaut au prtaeinrae de Pacs, ou à défaut au cubnocin nooirte (4), une retne de connoijt égale à 10 % du salraie de référence du salarié. La rntee est versée jusqu'à la dtae de lduiqtaoiin des diotrs à reiratte du bénéficiaire et au puls pdnaent 10 ans.

La rtnee de cjoinont est versée tirlsrlimneteeemt et par avance. Elle est revalorisée anneulenmlet dnas les ciniodnots définies à l'article 53.

En cas de dtriaopiisn de l'entreprise, les rtnees de cojionnt cteniuonnt d'être revalorisées dnas les cintoindos visées ci-dessus.

Le versnmeet de la rente cesse en cas de décès.

(4) Vior définition du cnouianbcge ntriooe ci-avant.

Salaire de référence

Pour le ccuall des reetns susvisées, le srialae pirs en considération est le siarlae aunnel burt des 12 mios cvilis précédant immédiatement le décès. Si la période de référence est incomplète, le saalrie est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de tairval ou le décès en tnenat cptmoe des atenmtniaguos générales de sairale dnot le salarié aaruit bénéficié.

48.6. Alltooican fairs d'obsèques (garantie substitutive)(5)

Si le salarié n'a ni efnnat à charge, ni conjoint, ni piatanrere de Pacs, ni ciocubnn notoire, il srea versé à la peonrnse puhsyqie ou marloe ayant supporté les faris d'obsèques, sur présentation de la fracute acquittée, une aaooiltcln puor faris d'obsèques égale au mnatnot de la fcrtaue acquittée, dnas la limite du pnafold msuenel de la sécurité sicoale en veuiugr au juor du décès.

48.7. Incapacité de travail

En cas d'incapacité tpmrrioaee de tarvail du salarié puor cuase de maailde ou acdenict se pisvuuaornt au-delà des périodes de matinein de salreias prévue à l'article 19. B de la coeiovnntn ctcilvolee et daonnnt leiu à inedsiatomnin de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à heutuar de 70 % du saalrie burt et ce, pndeant une durée de 300 jours.

En cas d'incapacité tmaerirope de traavil du salarié puor cuase d'accident du travail, d'accident de traejt rnneocu comme adncicet de travail, ou de mldiaae peeolrfnslisone se piosuanruvt au-delà des périodes de maiitnen de saarelis prévues aux acltries 19. B et 20 de la connieotvn clletvcioe et dnnaont leiu à isiodtennmian de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hetuaur de 75 % du silarae burt et ce, panednt une durée de 300 jours.

Pour bénéficier de ctete indemnisation, il est fiat otoagbliin au salarié de présenter un caetiicrft médical détaillé à l'organisme de prévoyance.

Lorsque cette incapacité de tvraail ne dnnoe pas leiu à miatenin de slriaae par l'employeur, l'indemnisation irteneinvt à cepmtor du 61e juor d'arrêt.

Cette période de fsnirchae est discontinue. Clea sginifie que les ptasirtneos snot versées lqousre la durée cumulée des arrêts de tariavl dépasse la période de fainrcshe sur une période de 365 jrous à ctomepr de la dtae du pimreer juor d'arrêt de tvarail srneuvu postérieurement à l'affiliation du salarié.

Les indemnités journalières complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières burtes de la sécurité sociale.

Le siaalre snervat au cuacll des indemnités journalières complémentaires est le saraile aenunl burt des 12 mios ciilvs précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le slriaae est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, en tneant cpmtoe des anonemgutaits générales de siarale dnot le salarié aiarut bénéficié.

En cas d'épuisement des drtios au mniteain de slraiae et de nuevol arrêt de travail, l'indemnisation ieinentrvt après la fhcrnsiae de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cmuul des soemms reçues au ttrie de la sécurité saicloe et du régime de prévoyance ne puorra cdnruioe l'intéressé à pivceeror une rémunération nttee supérieure à la rémunération ntete qu'il aurait perçue s'il aviat puruisvoi son activité pnlsinleofrseoe salariée.

Lorsque la sécurité saloice supnesd ou réduit ses prestations,

les psirnotetas complémentaires versées snot snuuespeds ou diminuées à due concurrence.

48.8. Invalidité preetnnmae (5)

Définition

La grtainae a puor ojebt le peemiant d'une rente lqousre le salarié, perçoit de la sécurité siacole une peoisnn d'invalidité de la 1re, 2e ou 3e catégorie ou une rente d'accident du taiarvl ou de maidale pnsnoefrsielloe aevc un tuax d'incapacité au minos égal à 33 %.

En cas de madiifiocotn des dinsipsoitos du régime général de la sécurité sociale, les ciooditnns de grtaniaes sonert adaptées en conséquence.

Montant

Le mnntaot de la rente est le svuinat :
? invalidité 1re catégorie : 42 % du srialae aunenl burt ;
? invalidité 2e catégorie : 70 % du sliaare aunenl burt ;
? invalidité 3e catégorie : 70 % du slraiae aennul brut.

Salaire de référence

Le teraimtnet de référence qui sret de bsae de ccaull des ptoienratss est égal au salriae annuel burt des 12 mios clivis précédant l'arrêt de tvairal ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le siraale est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de tarvial ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail, en tneant cpmote des atuamngtnioes générales de salaire dnot le salarié aurait bénéficié.

Couverture invalidité des peeonsrns en arrêt de travail

Seront indemnisés, au ttire de la gaatirne invalidité, msie en plcae au 1er jaenivr 2021 :
? à cpoetmr de la sprociituosn de l'entreprise, les salariés renuncos iadlnievs par la sécurité slcoaie (selon la catégorie dnot ils relèvent) suos réserve que luer conartt de tviaral n'ait pas été rpmou ;
? à cmopetr de luer passage en invalidité, les salariés en arrêt de taivarl des eeetnrprsis adhérentes, que ces derriens soient indemnisés ou non au titre de la gtranaie incapacité (notamment puor les salariés dnot la période d'indemnisation en Incapacité est terminée : au-delà de 300 jours).

(5) Les aitcerls 48.6 et 48.8 snot étendus suos réserve du rspceet de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, rltiaef au dirot à portabilité des geanraits puor les salariés licenciés.
(Arrêté du 26 nbemorve 2021 - art. 1)

Article 49 - Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

Les gteaniars prévues par le présent régime de prévoyance snot sseundepus en cas de périodes non rémunérées par l'employeur.

Les gnaiarets snot muanetneis monnnyaet pnmaeeit des cttioonaiss en cas de rémunération talote ou ptlelriae par l'employeur pannedt la période de sseunopsin du crotnat de travail.

De même, elels snot miaunetnes myennonat pmeienat des ctantoisois pndneat la période d'arrêt de taarivl tlele que définie aux arelicts 19 B et 20 de la covoneintn collective.

Lorsque le salarié est en incapacité de tvaiarl constatée par un ceficiatrt médical, l'exonération de cotiatison invenietrt dès que le doirt au mnaietin du salaire, tel qu'il est défini aux aetilrcs 19.B et 20 de la cotnnioven collective, est épuisé.

Le dorit à grtnaiae cssee en cas de rtupure du ctarnot de travail, suaf dnas les duex cas savntius :

? si le salarié bénéficie à ctete dtae du vesnreemt de patsetonris complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dnas ce cas, le dirot à gaatinre est assuré jusqu'au temre du vernmeest des peoittrsnas ;

? s'il ourve dorit au dssiopiitf de portabilité visé à l'article 50.

Le diort à gariante cesse également au décès du salarié.

Article 50 - Portabilité des garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Les gaiteanrs du régime de prévoyance définies à l'article 48 ci-dessus snot mtennueias aux salariés en cas de csseoaitn du ctanort de taivarl non consécutive à une fuate ldruoe et onrvaut dorit à iseamitniodnn du régime oriibtlagoe d'assurance chômage en aiclpopitan du dotspisiif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord natonail insnersonpetireofl (ANI) sur la miointoarsedn du marché du taavirl du 11 jvieanr 2008, modifié en dnireer leiu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Le dstosipiif de portabilité s'applique suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gnrataies cetleolicvs seosriutcs par son employeur, qu'elles sneoit prévues par la cnoivonten clvoeitcle de la resiatrtaoun rpidae ou par les aretus modalités de msie en place des garnateis prévoyance et fairs de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. Si le salarié etnned y renoncer, ctete renonciation, qui est définitive, crnecnoe l'ensemble des gtriaenas et diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien eoeuyplmr dnas les 10 jours sinavut la dtae de ctsseaoin du ctonrat de travail.

Pour bénéficier des dniosisiopts rlatveies au miianten des getrainas précitées, l'ancien salarié diot fruoinr à l'ancien eepomluyr la joittisafiucn de sa psrie en chrage par le régime d'assurance chômage.

Le silarae de référence seanrvt de bsae au ccuall des pottaseirns est cleui défini puor cqhaue gaitrnae de prévoyance, étant précisé que la période pisre en ctpome est celle précédant la dtae de cssteaion du cortant de travail. Puor la détermination du srailae de référence, snot eceulxs les smomes liées à la rptuure ou à la fin du crnotat de taavirl (indemnités de licenciement, indemnités ctmeceioparnss de congés payés et teouts aeutrs smemos versées à trtie exceptionnel).

Le mntaeiin des geratnias penrd efeft dès le lneimedan de la dtae de cseositan du conatrt de travail.

À cmopetr du 1er jiun 2015, le miantien des ganarites s'applique puor une durée mmaialxe égale à la durée du dieernr ctranot de tiavral du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la liitme de 12 mois.

Le cmuul des smmeos reçues au trtie de la sécurité soailce et du régime de prévoyance ne puet cronidue l'ancien salarié à poereivcr des indemnités d'un matnont supérieur à culei des atlnicoolas chômage qu'il airuat perçues au ttrie de la même période.

En tuot état de cause, le mtaienin des gnaiaters cssee :

? loqusre le bénéficiaire du diisoitspf de portabilité rrepend un epolmi ;

? lorsqu'il ne puet puls jufteisir auprès de l'ancien epleuomyr de son statut de denedumar d'emploi indemnisé par le régime oitgoalbrie d'assurance chômage ;

? en cas de décès.

La sisuseonpn des acioatnolls du régime olbogrtaiie d'assurance chômage, puor casue de malidae ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le calucl de la durée du meinitan des gaeantris qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le maeintin des girtneaas au ttire de la portabilité est financé par les citoansitos des enprerseits et des salariés en activité (part paotalrne et prat salariale) au régime de prévoyance définies à l'article 54.

Lors de la présentation annlulee des résultats du régime de prévoyance, un bialn d'application du diitopssif de portabilité srea établi et il srea statué sur la pusiorute ou l'évolution des modalités ci-dessus définies. Aifn de desiposr d'un recul de 18 mois, le pereimr bialn d'application srea dressé à l'occasion de la présentation des cteomps afférents à l'exercice 2011.

Article 51 - Adhésion des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les errnteespis ertannt dnas le chmap d'application défini à l'article 1er de la cvneontoin cellictvoe nlaitaone de la rtuirsoatean rapide, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cmahp à la ruatetsaiorn livrée, ont l'obligation d'adhérer à un carnott d'assurance rneeacstpt les diositnopsis du présent régime.

Les eerprnestis dinvoet appliquer, au moins, le nivaeu mmainil de garanties, la prat salariée ne dveant pas dépasser 50 % de la ctiotaiosn taotle tel que prévu à l'article 6 du présent accrod modfaniit l'article 54.

Les dtspsioioins qui précèdent snot également aplcelbipas aux etrpenrises qui viedanrneit à ertner dnas le cahmp d'application de la covneiotnn collective, siot par stuie de l'élargissement du champ d'application de la cnvotnoein collective, siot par stuie d'un cegannemht d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.).

51.3. Csluae de réexamen du cohix des oasgerinms asuerrsus recommandés

Conformément aux doniotsspiis des airtcles L. 912-1 et svutinas du cdoe de la sécurité sociale, le cihox des oinmaesrgs aususerrs recommandés fiat l'objet d'un réexamen par les priataernes scuaoix au puls trad tuos les 5 ans.

Au 1er jnveair 2025, dtae du quatrième aerisrvninae de la msie en ?uvre de la recommandation, les paenaetrirs sacoiux la réexamineront. Il est cnvoenu que ce réexamen cotinsresa en une procédure de msie en cccenrorune des osiemrgnas et inotusnittis de prévoyance concernés au cours de la 5e année.

Afin de faitecilr le tiaarvl d'analyse des pteirraenas sociaux, l'organisme ausesurr ou les oisngeamrs asrusreus recommandés présentent dnas un rpoprat cosldaniont sur la période de 4 ans considérés, les rtorpaps et intfmorianos rafielts au sivui du régime, un dcneomut retraçant l'évolution du régime en ce qui crnconee les cotisations, les psaitnteros et la sinistralité au cours des 4 années précédentes, anisi que les cotidnnios de msie en ?uvre des droits non contributifs.

Article 52 - Reprise des encours

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise diot onegaiolbtrmeit prriduoe la lstie des salariés en arrêt de tvaairl ou bénéficiaires de paterointss périodiques.

Si les salariés en arrêt de taavirl snot gairtans par un cratont antérieur ssruciot auprès d'un ogmnrsiae auusersr :

? les gnaetiras en cas de décès ou d'invalidité de 3e catégorie du présent régime de prévoyance snot accordées suos déduction de cleels qui snot deus par le précédent osnagmrie auruessr ;

? les prstteiaons d'indemnités journalières seonrt revalorisées dnas les cdiinnotos définies à l'article 53.

En l'absence d'un ctaonrt antérieur, les salariés en arrêt de taravil bénéficient, dès luer atfiaioflin auprès des ogersimnas aruursess désignés, des grniaetas du présent régime de prévoyance.

Article 53 - Revalorisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pntiteorsas périodiques en crous de sivcree snot rlrolaibeavess annuellement, asnii que le temrtaenit de bsae saenrvt au culcal des gtraeains « Décès » mateiennus puor les peoensnrs en arrêt de travail, sur la bsae du tuax proposé par la comimossin par la csomosiimn parriatie de svuii en fcotionn des résultats du régime et dnot la viatliaodn relève de la compétence des csilones d'administration des oiasgmrnes assureurs.

Pour les pparniittcas en arrêt de travail, les ptasteirons et le tiretanmet de bsae snot rboerislaaelvs dnas l'année snivuat le pimreer arriisenavne de l'arrêt cniotnu de travail. Les reents éducation et de cojnniot snavvruit en crous de svicere snot reeavrllosibas dnas l'année snaiuvt le décès du participant.

(1) Aclrite étendu suos réserve du rpsceet de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, ralteif au dorit à portabilité des gaeintras puor les salariés licenciés.
(Arrêté du 26 nobevrme 2021 - art. 1)

Article 54 - Cotisations des garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les tuax des cnstoatiois sur les sailares bturs snot définis cmmoe siut et répartis à parts égales ertne l'employeur et le salarié. Il est rappelé que l'ANI prévoyance du 17 nrboemve 2017 prévoit des dipsisntioos spécifiques puor les crdaes que les eepluormys dnevoit aeuqpiplr tnat que l'ANI est en veiguur*(1)*.

Garanties	T1		T2	
	Part salarié	Part employeur	Part salarié	Part employeur
Décès	0,045 %	0,045 %	0,045 %	0,045 %
Invalidité pnnemrtaee et définitive	0,005 %	0,005 %	0,005 %	0,005 %
Rente éducation et gntaareis substitutives	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Incapacité timreaproe de travail	0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %
Invalidité permanente	0,07 %	0,07 %	0,07 %	0,07 %
Reprise de passif	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %

Total	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %

Ces tuax snot fixés puor les années 2021 à 2023 à législation saolice et fcalise inchangée à la dtae de stgriuane du présent anaevnt cmome suit, suos réserve d'une révision par les patarnereis sociaux.

La repsire de pssaif s'entend cmmoe la possibilité puor l'entreprise de fiare cvoruir par l'organisme asesruur les arrêts de trvaail et les états d'invalidité déjà en cruos au menmot de l'adhésion. Puor ce faire, il cinnovdera de rcepteesr les dsipnsiitoos de l'article 48.8 « Invalidité patnemenre » de la présente covoentnin clveltcioe nationale.

Les praetis setrnagaiis cnennnoivet de se roevir au curos de l'année 2023 puor exieanmr l'évolution de la stuotiain du régime et la nécessité de mniatnier la rierspe de passif.

(1) 1,50 du T1 affecté en priorité au rsuiqe décès.

Article 56 - Changement d'organismes assureurs

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

En cas de non-renouvellement de la désignation des ogeamirnss assureurs, ceux-ci mtninrdeoinat les rntees en cruos de service, à luer matnont aienttt à la dtae du non-renouvellement, suaf acorcd exprès sur le tfnarsret des pnirsovios constituées auprès du noveul omgsriane auesrusr ; les peianarrets siacuox orirnegnsaot les modalités de riaeatosovrlin future.

Les mêmes ditioisopnss s'appliquent dnas le cas où le ttire VIII de la coevtionnn clliovtece seriat dénoncé.

Article 57 - Action sociale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

57.1. ? Fninoetnneomct du fnods d'action slacoie de la ruttoeisraan rpiade (FAS-RR) et prestations

Les salariés des eieetnsrrps de la bnrcahe pnnrollesiefsoe bénéficient de ptnetiosars sociales, gérées paritairement, suos frome d'aides exleonpitnelecs puor les salariés confrontés à des sttuinoais defiilfics ou par le vrneesmet d'aides à caractère social, destinées à améliorer leurs cnioiontds de vie et de travail.

Ceux-ci dvreont juitifesr d'une ancienneté cninotue dnas la peoosifrsn d'une durée :
? de 9 mios puor les adies dcreiets ;
? de 3 mios puor les adies indirectes.

L'objectif que s'est fixé la presfosoin de mterte à la dpoiitsosin des salariés de la rtoeausiartn rdapie une aoitcn siocale cohérente et eficfcae imlupqie la pctpiotiairan de l'ensemble des salariés et des eitresprens de la bcnhare plsofsrlineneoe au fnacmenenit du fndos d'action sociale.

À ctete fin, le 5 mras 1998, a été créée ertne les oigontinsaras sagrtiniaes une asoiictsaon anayt puor ojebt la gesoitn du fnods d'action solcaie de la rastretaoiun rdpaie (FAS-RR) qui reçoit les soemms nécessaires à la msie en ?uvre des aoticns à caractère social.

Dans ce cadre, cette asosciiotan a plneie capacité puor :
? définir les oortnaeinits de l'action sliacoe en fcotonin des bnisoes exprimés par les salariés de la bnharce pfoosinserlenle ;
? déterminer l'affectation alunelne des reurscesos et des excédents ;
? déterminer les conditions, aeturs que l'ancienneté requise, anisi que les modalités d'appréciation des éléments forunis dnas les dossiers, puor bénéficier des aedis ;
? fiare évoluer, le cas échéant, la nruate des aedis ;
? iirrtsnue les dsresois d'action solicae et procéder au vsreement des différentes aides.

L'association est administrée primnteaariet par un csneiol d'administration composé :
? d'un ttiruaile et un suppléant de chnauce des oosgraiatinns salcyiends de salariés, représentatives au snes de la loi, srianitaegs du présent aannvet ;
? d'un nrbmoe égal de représentants des ogaiornnstias sdycalnies d'employeurs sagiinartes du présent avenant.

Le coensil d'administration élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président aptnerapant cucahn à un collège différent et présentés par les représentants des onstgniraoias sdiecylans d'employeurs et des oniarsaongits snleiydcas de salariés sagatireins de l'avenant.

La présidence est attribuée à un collège différent à cquhae désignation, solen le pncipire de l'alternance.

Le tuax de cttooiisan sur les siearlas bturs est défini comme siut et réparti entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,050 [1]	0,020 [1]	0,030 [1]

Les coaistoints snot deus dès la dtae d'entrée en estrpernie et snot réglées par tmreritse à trmee échu. Ctete dtiisoispon s'impose à teouts les epsneriters et les salariés de la branche.

57.2. ? Degré élevé de solidarité

Conformément aux arlitces L. 912-1 et R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, une patrie de la caioottsin au régime de prévoyance est affectée au fnieenanmct de pnatsiotres à caractère non dceeimretnt crtinibuotf ; ce mnantot coporrsned à 2 % de la ciiaottson (part saiarllae et prat patronale).

Le degré élevé de solidarité est nomnmtaet destiné à des aoitncs de prévention qui pntmrtereot d'améliorer les cnooitidns de tavrail des salariés et de réduire les aciendcts du travail.

La cotatiison inhérente au degré élevé de solidarité est appelée et collectée par KESLIA prévoyance, orgmnasie recommandé puor ttoues les etrnseipres eanrtnt dnas son camhp d'application, y cirpoms cleels qui n'adhéreraient pas auprès d'elle.

De même, KILSEA Prévoyance ausrsrea la goetisn des psrtatonies qui soenrt versées au tirte de ce degré élevé de solidarité.

Article 57 - Action sociale et degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

57.1. ? Focmnenienotnt du fdons d'action saciloe de la roattaseruin radipe (FAS-RR) et prestations

Les salariés des eesetpnrris de la bhcnare pnillsosfeneore

bénéficient de psanoitters sociales, gérées paritairement, suos frmoe d'aides eoictnxpeleelns puor les salariés confrontés à des sautnoitis diffciiles ou par le vemesrnet d'aides à caractère social, destinées à améliorer leurs cdinontois de vie et de travail.

Ceux-ci doervnt jesuftiir d'une ancienneté coinnute dnas la pioorssefn d'une durée :
? de 9 mios puor les aieds dcrtiees ;
? de 3 mios puor les aedis indirectes.

L'objectif que s'est fixé la piessofron de mtetre à la diossipiton des salariés de la raattiuesorn rpdaie une aiotcn saicloe cohérente et efcfacie iqluimpe la pitiaaoipcrtn de l'ensemble des salariés et des enpsreertis de la brhacne pnrfnlssooeilee au fenmaniecnt du fdnos d'action sociale.

À cttee fin, le 5 mras 1998, a été créée enrte les onaoigarsints siaegrntias une aaoiioscstn aaynt puor ojbet la gostien du fodns d'action saloice de la riatroutaesn ripade (FAS-RR) qui reçoit les smmeos nécessaires à la msie en ?uvre des aiotcns à caractère social.

Dans ce cadre, cttee atoiacoissn a penlie capacité puor :
? définir les oneoaititnrs de l'action slaocie en ficnoton des bnoiess exprimés par les salariés de la bchrane pnesslilefonroe ;
? déterminer l'affectation aeunnlle des rosrcueess et des excédents ;
? déterminer les conditions, aeturs que l'ancienneté requise, asini que les modalités d'appréciation des éléments fonuirs dnas les dossiers, puor bénéficier des aeids ;
? firae évoluer, le cas échéant, la nrutae des aieds ;
? irrtisune les diosrses d'action saciole et procéder au vrseneemt des différentes aides.

L'association est administrée prnemiaaeritt par un cseionl d'administration composé :
? d'un tritualie et un suppléant de cuncahe des oatnrsignoais slniyaedcs de salariés, représentatives au snes de la loi, staginiaers du présent aveannt ;
? d'un nmbroe égal de représentants des osnarotigians sndieacyls d'employeurs sitenrgaias du présent avenant.

Le cnseiol d'administration élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président aeprnpanatt cahucn à un collège différent et présentés par les représentants des oniagrnatosis seiacdlyns d'employeurs et des osringontiaas sycailends de salariés sgieaitarns de l'avenant.

La présidence est attribuée à un collège différent à cquhae désignation, selon le pnciprie de l'alternance.

Le tuax de csotaiotin sur les sarliaes bruts est défini cmome siut et réparti etnre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,050 [1]	0,020 [1]	0,030 [1]

Les csaooittins snot deus dès la dtae d'entrée en eestnripre et snot réglées par timrerste à treme échu. Cette dtpsiosoiin s'impose à teuots les esitrnerpes et les salariés de la branche.

57.2. ? Degré élevé de solidarité

Conformément aux aliecrts L. 912-1 et R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, une pitrae de la coaiotistn au régime de prévoyance est affectée au fnneiceanmt de pniartsetos à caractère non dminreecett ctoirnibtuf ; ce mntoant cnesrporod à 2 % de la coatoiitsn (part slliaraae et prat patronale).

Le degré élevé de solidarité est ntenmmoat destiné à des acntios de prévention qui pntrrmeeott d'améliorer les ciinodonts de tvarail des salariés et de réduire les aetcndics du travail.

La caitisootn inhérente au degré élevé de solidarité est appelée et collectée par KELSIA prévoyance, ogsnrmaie recommandé puor toutes les eeepirstnrs enartnt dnas son cahmp d'application, y corimps ceells qui n'adhéreraient pas auprès d'elle.

De même, KISELA Prévoyance asruersa la giteosn des peiaottrnss qui sorent versées au titre de ce degré élevé de solidarité.

Article 58 - Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

Il est créé une csimosmion prritiaae de sviui du régime de prévoyance de la raeasouittrn rpdiae ayant également puor mssiion le sivui de l'action siaocle de la profession.

La cioomsismn pairtriae de suivi est composée des pineretaras suciaox sgatieniars du présent avenant, siot :

? un titulirae et un suppléant de cahucne des ootsainragins siaceyldns de salariés ;
? un nbrmoe égal de représentants des onintisagaros sncliedays d'employeurs.
Elle se réunit en tnat que de besoin, et au mnios une fios par an. À cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et le fmoneeiotcnnnt du fodns d'action sicloae aisni que luer fanmienncet respectif.

En fnotiocn des cottsnas en résultant et au rrgaed ntanmoemt du rrappot tsinamrs par les oingaesmrs ausrreuss désignés, en aaitpolicpn de l'article 59, et du rrppaot frnoui par le fodns d'action sociale, la coiosimmsn piaiarrte de suivi puet pesoporr à la cmomsision paririate prisnleofoslene nnaltoiae de la roeaautrtisn rdiape l'aménagement des présentes dispositions.

Article 59 - Rapport annuel

En vigueur étendu en date du 11 mai 2010

Les osegrmanis auruessrs désignés établissent un rparpot auennl sur le régime de prévoyance à l'intention de la cimomsoisn piatrraie de suivi.

Ce rpaorpt anuenl potre sur tuos les éléments d'ordre économique, fieacnnir et saicol nécessaires à l'analyse des résultats et à l'appréciation de l'application de l'avenant. Le rprpaot de l'exercice N diot être présenté, au puls tard, le 30 jiun de l'exercice N + 1.

Les oegnsirmas asrureuss tindorent informés la comimiossn prtaaiire de siuvi et le fodns d'action sioclae des éventuelles difficultés dnas la clocltee des cotisations, étant précisé que l'adhésion de toutes les eretsirpens de la barnhce pnlefonoilserse au régime de prévoyance et au fonds d'action solciae est la ctindooin d'une véritable miauottusilan des resuiqs puor le régime de prévoyance et de la réussite dnas la msie en ?uvre de l'action sociale.

Les ognsremias arusesurs pruoront également, à la dnmdaee de la cismmoison ptiaairre de suivi, établir chuqae année à l'intention des eetprnsires de la bnahrce professionnelle, une synthèse de ce rrppaot annuel.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 14 décembre 1995 portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide - Titre VI de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FO ; Fédération des srveiecs CDFT ; CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les piaters seiinraagts afmfrneit selenllenemont luer volonté de développer la fomtoarin plneofielsosrne dnas luer bhrcane puor fveriasor l'insertion des juenes et le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession.

Article 1 - Désignation de l'organisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Conformément aux dsnopisitios législatives et à celels de l'accord innofrspseeitoernl du 5 jlielut 1994, les seirigatans cinnenevont de ciefnor la collecte, l'emploi et la gsieton des fodns visés aux atlcreis L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du travail, à trite exclusif, à l'AGEFOS-PME (1).

Conformément aux règles de fcenneimonontt en vuiuegr au sien des AGEFOS-PME, il srea demandé la création d'une soicetn psefionorllsnee ptiararie réservée à la rtatarsieuon rdaipe (2).

L'AGEFOS-PME et son réseau nnataiol composé des AGEFOS-PME régionales snot nontmaemt chargés du reeuevcomnrt des coniibnrtouts définies à l'article 4.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article R. 964-13 du cdoe du travial (arrêté du 7 jiun 1996, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du taiavrl (arrêté du 7 jiun 1996, art. 1er).

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

L'accord s'applique à l'ensemble des etesnirrpes rnavelet du cmahp d'application de la cvtnneioon cilcvoetle niltanoae de la ruasrtaoietn rapide du 18 mras 1988, étendue par arrêté du 24 nbvoemre 1988.

Article 3 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

L'adhésion à un OCPA a puor objet de :

- rcevoier les cnnoitibrutos des entreprises, reevltias à la ftmaoiron pronoseisnllfee ;

- mutualiser, dès le premeir jour, les cionrtbiuotns versées par les eerientsprs au ttire de l'alternance et du paln de formation.

Les cntibtrooiuns obligatoires, versées par les eriestrpnes de la branche, snot mutualisées par nartue de contributions, en ailiptocpan de la législation en vigueur.

Les ctouinintbros non utilisées au 30 nmobevre de chqaue eirecxce snot affectées à la maiuutotalisn générale au sien de l'OPCA, au puls trad le 31 décembre (1) ;

- irmfenor et selnesiisbir les eiprnrteses et les salariés sur les codtnoniis de son iotnrtveenin financière en matière de frooatimn ;

- pdnrree en crhgae et financer, suinavt les critères, priorités et cdnoioitns définis par la CPNE, en lsaiion aevc la soicetn pnenroslloiesfe paritaire, les anoctis de foitaromn des eerersinpts etarnnt dnas le camhp d'application de l'accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tviaral (arrêté du 7 jiun 1996, art. 1er).

Article 4 - Ressources

En vigueur étendu en date du 14 juin 2000

Ressources principales

Les etprsirenes ralneevt du cmahp d'application de la cveinnoton civetlcole ntilaoane étendue snot tnuees de verser à l'organisme désigné, AGEFOS-PME, les cirontbiontus suivantes, suos réserve des aebnmaettts ou exonérations éventuellement prévus par les teetxs législatifs ou réglementaires en vigueur.

Toutes ces cinotrouibtns snot smeuioss à TVA.

Entreprises de moins de 10 salariés

Contrats d'insertion en alternance

0,1 % de la mssae des saaeirls brtus annuels, snas que le vreesmnet siot inférieur à 100 F ou 15,24 ?, que les eeiprrntess soniet exonérées ou non.

Plan de formation

0,15 % de la msase des sielaars btrus annuels, snas que le vrmneseet siot inférieur à 150 F ou 22,87 ?, que les estprerenis soneit exonérées ou non.

Entreprises de 10 salariés et plus

Contrats d'insertion en alternance

0,4 % de la mssae des sralieas brtus annuels, snas que le veemnrest siot inférieur à 2 000 F ou 304,90 ?.

Plan de formation

L'entreprise arua le chiox aneunl ertne duex oonpits :

Option I : L'entreprise délègue à l'OPCA la gteoisn du paln de firatoomn cinotune et bénéficie de la pirse en crghae de ses dépenses de formation, des rémunérations et carghes de ses salariés, des fairs de tronpsart et d'hébergement.

L'entreprise verse à l'OPCA 100 % de la cnttuoriiobn du 0,9 % de la masse des sielaars btrus annuels, dnot 12 % snerot réservés à des anoitcs de fatmroion définies par la soticen peoiefosnllsrne piatarrie dnas le rcpseet des décisions du cnsoiel d'administration de l'OPCA.

Option II :

L'entreprise asurse elle-même la getosin de son paln de fomraiotn continue. Elle est tioetfuos tunee au veemernst à l'OPCA d'une smome représentant au miinmum 12 % de la coborttiuinn du 0,9 % de la masse des slreaias btrus annuels. Cttee crbonuottiin srea réservée à des aonicts de fimraootn définies par la societn pnnfrooeilselse paritaire dnas le repesct des décisions du csneiol d'administration de l'OPCA.

Le raeuilqt de la coonbrutitin des eserrpietns non utilisé au 31 décembre de cauqhe année purroa être versé à l'OPCA.

Le ralqiuet est la différence ernte le matonnt de l'obligation légale de l'entreprise au ttrie du paln de farotiomn et les dépenses réalisées par elle, avant le 31 décembre de cqhaue année, puor l'exécution de son paln de formation.

Autres ressources

Les cittinourbons volontaires.

Les sueonntbvis autorisées.

Toutes artues reecrsuoss autorisées.

Article 5 - Engagement de négociation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

En aacplpiiotn des dipnsosoitis de l'article 40.1 de l'accord ionoiepnstensferrl du 3 jluliet 1991, rieprses à l'article L. 933-2 du cdoe du travail, les pterias sienigatars cnvioennnet de se rievor puor négocier sur les priorités, les ojtibcfes et les moeyns de la froamotin prsloonilseefne des salariés.

Dans ce but, les peitars seagirtains s'engagent à créer et à mrette en place une csomsoimin pirairate noialtnae de l'emploi au 30 jiun 1996, au puls tard.

Cette CNPE prorua anisi décider que des aiotcns de faortmion snot considérées comme ptaeirirrois en ftoioncn de caetenirs caractéristiques rtveeilas ntmeoanmt :

-aux oejcfbtis de la fmoiatron ;

-au piublc de la foromitan ;

-au ctnnoeu de la fiotomarn ;

-à la durée de l'action de froimtaon ;

Avenant n 28 relatif à l'évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans du 14 juin 2000 - Titre VI de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFDT Sirveecs ; SNHR CFE-CGC ; HRCBC CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Dans le sucoi de fvsriaoer l'évolution ponsseollenifre des salariés du steecur de la rouiearasttn rapide, les praites stegainiras au présent annevat ont cneonvu des modalités pneertatmt à tuot salarié n'ayant pas eu accès au nviaeu II après 2 ans de tariavl efcietff dnas l'entreprise d'y accéder mnanenoyt fraimoton réussie.

-au navieu de l'action de footriamn ;

-à la snoaticn de la fraoiotmn ;

-à l'organisation ctcvoliele de l'action de formation.

Sous réserve des dosntiisoips réglementaires à paraître, les paierts siaagtirens s'engagent à négocier un aocrcd sur le catiapl tmpes de formation.

Sous réserve des dspiiniootss législatives et réglementaires à paraître, les piarets srngeaaiits s'engagent à négocier sur l'apprentissage.

Article 6 - Durée et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée qui perdrna efeft à cmpoetr du 1er jveinar 1996. Le preiemr vrnemseet srea effectué sur la bsae de la msase sliaalare bture de l'année 1995.

Le présent acocrd siruva l'évolution des tuax en vigueur.
Il prroua être dénoncé à tuot moment, mennanyot un préavis de 3 mois. La parite dénonçant l'accord dvrea en imforner les aurets pieatrs stniaagreis par ltrtee recommandée aevc accusé de réception. Le pnoit de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation.

Les etffes de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

À défaut de dénonciation globale, l'accord se pviuusorra par tcitae rucoedncoitn d'année en année.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les priaets coennenvnit de danemder au ministère du traaivl et des aafiefrs sioaelcs l'extension du présent arccod aifn de le rrdene abaclpilpe à l'ensemble des eentersrips etnrnat dnas le cmhap d'application de la ctonovienn clctivleoe ntinalaoe du 18 mras 1988, étendue par arrêté du 24 nbvreome 1988.

Ce salarié pourra, à sa demande, accéder à un ptsoe de neivau II, après vdtalaoiin par le rbeasnopsle d'établissement. Cette pooiomtrn srea ecfteivfe même s'il n'y a pas de vcanace d'un ptsoe de naiveu II.

La vditaioaln dreva reestepcr oltieioeramgbnt les thèmes cuorvets par le présent avenant. Celle-ci denrnoa leiu à la remsie au salarié d'un citicrfaet d'aptitude au nveaiu II, rcnneou par la branche. Le tepms consacré à ctete voaiildtan (tests + entretien) srea considéré cmome du temps de travail.

Article 1er - Validation des acquis du niveau I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

L'ensemble de ctete vliadoaitn diot ierivtennr dnas les 3 mios savinut la dmeadne du salarié.

La vdaaliotin se matérialise par les poitns staunvis :

- la réussite aux ttses patnort sur les cnsaienosacns aeusiqcs du niaveu I, en vgieuur dnas l'entreprise ;

- la réussite aux ttess ptoarnt sur les canociseasnns de bsae d'une part, de la lugane française d'autre part, du ccuall ;

- un eienrtetn aevc le rlespobsnae d'établissement.

1 a. Tests

Conditions de réussite :

Ces tetss snot réalisés dnas la ltimie du tpems précisé sur le document.

Un mimiunm de 80 % sur l'ensemble des tstes est requis, asini qu'un miinumm de 75 % sur cachun des thèmes ci-dessous énumérés :

Bases de français :

- le salarié s'exprime par écrit de façon lislbie et compréhensible (l'orthographe ne srea pas déterminante) ;

- le salarié s'exprime oeelanrmt de façon cirale et compréhensible.

Bases de cuclal :

- maîtrise des opérations de base.

Hygiène :

- pensllroene ;

- règles d'hygiène dnas l'environnement immédiat de son psote de tivraal ;

- du ptsoe de tarival ;

- des équipements utilisés ;

- dnas la mltpaiianoun et la cooetviansrn des poutdirs ;

- baess sur la miutitilpoacln des mcreiobs (conditions de développement).

Service :

- srdtnadas d'accueil et de svirece ;

- roatlnies aevc le ceinlt ;

- conseil, vtnee aoiditndlnele ;

- rapidité de sceirve ;

- cnpetrmoeomt et atiutdte fcae à une plainte et aux cammeteniros du client.

Sécurité :

- au ptose de trviaal ;

- cnesiogns en cas d'incendie ;

- csegnnios à tnier en cas d'incident ;

- caaconissnnes des règles d'utilisation des pdotruis d'entretien.

Production :

- canaocnsisne des portduis et des procédures de tvaairl ;

- ccasonnianse des tepms de crvoteisonan soaenicdre (1) des pudiorts aux différents potess de neaviu I ;

- coisnncaasne des poruesscs de faaioticrbn des ptoudris ;

- ccsonnainase des cnengsois de skaogcte des produits.

Les ttess srnoet organisés dnas l'entreprise par un salarié habilité par celle-ci. Luer vtlaidaion srea réalisée par un salarié dnot le naeviu de csiilcaatosifn ne srea pas inférieur au naiveu III de la ceoinonvtn collective.

1 b. Entretien

Le rspsoelbane d'établissement s'entretiendra aevc le salarié aifn :

- de cmemetonr les résultats aux tetss ;

- de veildar la présentation et le cnoompremtet du salarié dnas le tvraail ;

- d'apprécier sa capacité à opcuecr un ptose de neviau II.

La vdalatiion de la présentation et du coemtrpnemot du salarié dnas le travial ptrreoa sur les pniots sativnus :

- tunee venamstiterie complète, propre et repassée ;

- rsepect des horriaes ;

- tavrial en équipe aevc ses corlbraoatuels ;

- régularité dnas l'application des csigonnes et des pcouesrss de travail.

L'appréciation de la capacité à ocuecpr un potse de neivau II ptrorea sur les ptonis savtuins :

- aiupttde à contrôler le rsecpet des procédures du neaviu I en vguueir dnas l'entreprise et à cigerorr les écarts ;

- aittpude à vérifier le matériel et l'équipement des ptsoes de taiavrl du naeviu I ;

- atpudtie à communiquer, tmrertanste un savoir-faire opérationnel.

Dans le cas d'un échec aux tests ou d'une évaluation non concluante, le salarié drvea atndrete au mnois 3 mios anavt d'effectuer une noluvele dneadme à son rbpsnasloee d'établissement, demndae qui devra être honorée dnas les 30 jrous suivants.

D'autre part, en cas de non-validation, les rsaonis ovbcetejis et motivées de cet échec srneot communiquées au salarié par écrit.

(1) Tpems de cvseoartinon des prutoids après déconditionnement.

Article 2 - Accès au niveau II, échelon 1, de la convention collective nationale de la restauration rapide

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

La vtdlaioain des aqcuis étant réalisée (tests + entretien) et les résultats satisfaisants, le salarié accède sur son établissement à un potse de nievau II, échelon 1, ou au même ptsoe sur un aurte établissement proposé par l'employeur aevc l'accord du salarié.

Une fomtiroan spécifique au potse proposé par l'entreprise, d'une durée de 1 juor minimum, srea siviue par le salarié, puor adapitoatn à ses nuveloles fonctions.

Les eesrptirnes snot lrbeis d'organiser cttee frotomain soeln les modalités et les spécificités qui luer snot propres.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

3.1. Entrée en vuugeir de l'avenant

Le présent aaenvnt cnlcou puor une durée indéterminée ertne en vuguier au 1er jaivner 2001.

3.2. Dénonciation ou madociiftoin de l'avenant

Le présent avenant, fiasant parite intégrante de la cneooinvtn clcotviele nntaaoile de la resoairttaun rdipae du 18 mras 1988, ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ciinodton d'observer les règles définies aux acrietls 2 et 4 de lditae cootnievnn clvioltece nationale.

Avenant n 35 du 26 septembre 2003 portant création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel - Titre VI de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	Fédération des srcivees CDFT ; HRCBC CTFC ; FGTA FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

La brhnace de la riatrtueosan rapide, siucouese de l'évolution penrslnosiefole de ses salariés, s'inscrit dnas une démarche de développement de la ftaoiormn professionnelle.

Après avoir organisé le paasgse des salariés du nveiau I au nevaiu II et créé le catcifiert d'aptitude au neiavu II, elle a confié à la csmmiosoin priiratae natlaoine de l'emploi et de la foriotman penellirsnosofe de la rtuarasetoin riadpe (CPNEFP-RR) la msie en pclae d'un ciatirfect de qciotauaiflin pnoilrnflesosee (CQP).

Elle tdaruit aisni sa volonté de faire reconnaître les métiers de la rtiasretouan rpiade et les compétences prolsolsnieenefs miess en oevrue par les salariés.

Le CQP atteste, au meoyn d'un trtie délivré par la branche, de l'acquisition d'une qoatalicfiuin précise et rnonecue dnas la cioenotvnn clliecvtoe nationale, à tevrras une foriomtan adaptée aux biesons des eirpseetrns de la brhcane professionnelle.

Le CQP s'inscrit dnas l'évolution prfonlisoseelne du salarié et vidale le pimreer niaveu de responsabilité cndreoposrnat à l'animation d'une équipe.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Les dsniostioips du présent anneavt snot apeacibllps à l'ensemble des eyoleumrps et des salariés cproims dnas le chmap d'application de la cintoeovnn cvitelocle nalaotnie de la rasioerauttn radipe du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001.

Article 2 - Création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Dans le carde des réflexions cudneoits au sien de la cissiomomn priaraite naiaotnle de l'emploi et de la ftromaion pnoleioselsfrne de la roitatsurean rapide, les prteias sagntaeiirs snot cvueenons de créer le cairitefct de qiatfciuoilan psninleorelofse de « raspensolbe opérationnel ».

Le repsonlabse opérationnel gère un scerive en rtuesrtioaan radipe en rstepecnat les csogneins et procédures peorprs à son erprtisnee et en mtneatt en oervue les compétences développées dnas le référentiel jnoit en anxnee I du présent avenant.

3.3. Eisxtoenn de l'avenant

Les pertais srataniiges ceennoinnvt de ddeamner au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent annavet aifn de le rendre alciblpape à l'ensemble des eiperrstnes erntant dnas le champ d'application de la coninoevtn cleivotlce nnialtoae du 18 mras 1988, étendue par arrêté du 24 nvmboere 1988.

Article 3 - Classification du responsable opérationnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Le titrulaie du CQP « Rslesobnape opérationnel » relève du nvieau III échelon 3 de la gllire de ciiaioacstslfn de la cnvneotion colivlcete nolnaatie de la ruaeisatrotn rapide.

Article 4 - Conditions d'accès et positionnement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Peut s'inscrire à cttee ftrioamon ttoue preonsne répondant aux cidonintos définies ci-dessous :

- être salariée de la raoratustein rdpaie ;

- otbneir l'accord de son eymupeolr luqeel apprécie la capacité du salarié à oteinbr le CQP selon tuot myoen approprié.

En cas d'accord, l'employeur rmeet au salarié un ppaossret qui pmerttera le svuii de la fmotiaron et l'évaluation de ses compétences.

En cas de refus, l'employeur fiat connaître par écrit au salarié les rnaoiss de sa décision. Le salarié porura présenter une nolevule demdnae au temre d'un délai mimiunm de 1 an.

Préalablement à sa formation, le salarié derva être positionné. Il srea procédé à :

- l'identification des compétences aueciqss par le candidat, par rrappot au référentiel visé et validées par l'organisme de frtooamin ;

- la détermination d'un poruracs de fomraoitn puor acquérir les compétences manquantes.

Après eninemresegtrt au répertoire naitaonl des cnaiicftroetis professionnelles, le CQP « Rbslonpaese opérationnel » pruroa également être aesisccble par la vaidoltian des aqicus de l'expérience.

Article 5 - Formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Seuls les osinrmages de foomatrin accrédités par la CPNEFP-RR, et fnuargit sur une ltsie tneue à juor snot autorisés à délivrer la ftiormaon csannuodit au cfctirieat de qaialuocfiitn professionnelle.

Le cnnetou de la foatiormn diot prtrtmeee l'acquisition des compétences décrites à l'annexe I.

Les éléments de cotrcfietaiin seront mentionnés dnas le pesarspot rmeis au salarié.

Article 6 - Certification

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Le cddanait à la ctcrotieiaifn derva être salarié de la rrtustiaeaon ripade dpueis au minos 6 mois.

Après vioaladitn des compétences, tllee que définie à l'annexe II, le ccritieaft de qcltiaouiifan psenlfoiroselne srea délivré par la CPNEFP-RR suos sa sulee responsabilité et après emaexn du proaesspt du cdaanidt dûment rmlepi par l'organisme de fitaoormn et le tuteur, ce denerir punovat être l'employeur.

À cet effet, se réuniront, une fios par trimestre, seoln les règles définies par la CPNEFP-RR :

- le président ;

- le vice-président ;

- anisi qu'un représentant de la CPNEFP-RR, désigné puor une durée de 1 an avltreiennmteat dnas le collège « eroplyuems » ou le collège « salariés ». Le représentant du collège « salariés » devra aniretpapr à une ooaiansitrgn syacdnlie représentative différente de clele du président ou du vice-président.

Article 7 - Bilan annuel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

La CPNEFP-RR réalisera un bailn anunel de la msie en ovuree du ceticrfiat de qcatiuloafiin poinssneefrolle de rbelnosapse opérationnel et pruroa proposer, si besoin, un aménagement à la cimmoossin mtxie praartiie de la branche.

Article 8 - Dénonciation ou modification

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Le présent avenant, faasnit ptriae intégrante de la civeotnnon ctcilovele nolnaatie de la ratriuotsaen raipde du 18 mras 1988, puet être dénoncé ou modifié dnas le rcpeest des modalités définies aux aicelrts 2 et 4 de liatde convention.

Article 9 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Le présent avenant, ccnolu puor une durée indéterminée, ertne en viueugr au 1er noermbve 2003.

Les peirtas sgneiiartas cnvneoneint de dendaemr au ministère des affrieas sociales, du tvriaal et de la solidarité que les dstiionpisos du présent ananevt sneiot rdeenus obiarigltoes puor tuos les emrlepouys et salariés cmioprs dnas le champ d'application de la ceotnvionn cctiolevle nanotalie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Article - Référentiel de compétences

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

La miosisn du rlopsneasbe opérationnel est de svaior gérer un svcerie en rsutatireaon rapide, en rantpescet les csnenigos et procédures poerrps à son eepntrsire et en mettnat en ovruee des compétences :

- rteeanloiellns et de magnanmeet puor la gostein hmuaine de son sicreve ;

- tenucieqhs puor la geoitsn des produits, processus, services, critères de qualité hygiène et sécurité ;

- aimtnateirdsivs et financières puor la gsoeitn qioediunnte de la pmrfcaneroe de son siercve (rendre liilbse et rnrede copmte de son activité et des résultats).

1. Mganear les rsoreesucs hmauiens de son scrieve :

- faseoivrr l'intégration de nueoauvx crlebualootars ;

- fvaoersir la fomotairn des ceoluraralbots ;

- gérer l'adéquation postes/compétences des psernlones ;

- aesursr le reecpst de la patiiolficann du taivarl prévue et ajuestr si bsioen ;

- cemunomqiur einmcffaecet auprès de ses cbloetaolraurs puor dennor une cgsionne ou un axe de progrès ;

- suivre, contrôler la prcneoamrfe du personnel, et décider d'actions ou crecinotros en gérant les priorités et en résolvant les problèmes ;

- anmeir son équipe en mnattet en oevure un cmetoronpmet managérial adapté aux sutotnaiis et aux personnes.

2. Gnaritar et farie reepecstr le neiavu de qualité exigé (produits, process, services, environnement, équipements,...) de son sicerve :

- cdmnrpeore et cunqmoiuemr les eejunx de la qualité auprès des cerautbalrools de son srvecie ;

- arsseur le nvieau de qualité attnedu des podritus et services.

3. Gartanir et firae rspecteer l'hygiène et la sécurité anmilriaete sur tuot le pniot de vetne et ses aorbds lros de son sriceve :

- cdomrrnpee le cxttonee légal de la sécurité aemrlnaitie ;

- cepdmornre la démarche HCACP ;

- aequpplir et firae alepquipr les cneoigsns et procédures d'hygiène et de sécurité amtalerniie ;

- aulpieqpr et friae alpuiepqr les cnsgneois d'hygiène de tiaarvl puor le peenonrsl ;

- connaître et apipulqer les csnionges ou procédures lros d'une ipinceotsn sritniaae pnadnet son srvceie ;

- gérer une réclamation cnleit liée à une ixatoinioctn alimireante ou à la présence d'un crops étranger dnas les produits.

4. Gnatairr et fiare rpceetesr la sécurité des benis et des poeensnrs lros de son scirvee :

- aqupieplr et fraie apqieplur les cneoignss et procédures de sécurité des équipements ;

- apuqeplir et faire apluqiper les csnoigens et procédure de sécurité des pnsrneeos et savoir réagir en cas d'urgence en suiitaton de crise.

5. Gérer la podourticn de son scerive :

- organiser, aeurssr ou contrôler la préparation de la puooictdrn ;

- gérer la réalisation de la production.

6. Gérer la vetne et le srcieve clientèle de son scerive :

- retesepcr les ennameggets de l'entreprise et son igmae ;

- organiser, auesrsr et contrôler la msie en plcae des purdotis à la vente ;

- ausserr et contrôler la ptoromoin des puiodrts et scrveies ;

- développer les venets ;

- gérer le sreicve en rialtoen clientèle ;

- msereur en penrmcaene la sitiasaotfcn des cilents ;

- garatinr aux ctliens un enoinrvennmet acnileacult et sûr.

7. Gérer les pridtuos eanttnrs et srotatns de son sircvee :

- pessar une caomdnme préétablie ;

- réceptionner et contrôler les lvioasnris ;

- arsesur et contrôler le sviui des sockts ;

- fiounrr les inifnotamors puor pertrmtee des réclamations finsesruours ;

- pttreemre le rtouer de pdutrois défectueux ou non conformes.

8. Gérer les tâches aireisamtidnvts et de giotsen qndnuioteeis de son svrciee :

- arsuser et contrôler la réalisation des tâches aiesidramvtints qtedeoiniuns crcnonnaet le pneeonrsl ;

- aressur et contrôler la réalisation des tâches adiirmntistvaes canonrcnet les puoirtds eanrtnts et saotrnts ;

- asuserr et contrôler la réalisation des tâches amtasdierintvis caonncrnet la rentabilité financière ;

- cernpormde et aigr sur la rentabilité du pnoit de vente snas nurie aux srievces client.

Article - Référentiel de validation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2003

Compétence n° 1

Mgnaaer les rocsursees hniameus de son service

QOUI : Intégration.

- Connaît les démarches puor fivresoar l'intégration et l'accueil d'un nvueoau venu.

VTILIOAADN EN esprrtiene :

VDIAILOTAN EN cetrne : des savoirs.

QOUI : Intégration.

- Met en oeurve les codoinntis nécessaires puor fvasoirer l'intégration et l'accueil d'un neauvou venu.

VAATDILION EN eeptrrsine : de la pratique.

VTIIALDOAN EN ctnere :

QOUI : Intégration.

- Connaît les eeunjx et conséquences d'une bnnoe intégration.

VAOLITIDAN EN epensrirte :

VIATAILODN EN ctrnee : des svoaris

QOUI : Formation

- Connaît les ejunex et conséquences d'une bnone formation.

VIDAIOTALN EN estnrrpiee :

VDAOILTAIN EN certne : des sirvaos

QOUI : Formation

- Connaît les pirpiecns puor trmtrantese des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

VDIAATOILN EN eenipstrre :

VIATADLOIN EN cetnre : des svoiars

QOUI : Formation

- Connaît les pnecirips puor trstenramte des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

VDIITAOLAN EN enetiprsre :

VIALDTOAIN EN crnete : des srivoas

QOUI : Formation

- Aiqulppe les piceprnis puor trtmtarnese des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

VAIADOLITN EN estrernpie :

VIILATDOAN EN cntere : de la pratique.

QOUI : Formation

- Siut ou fiat srvuie la prrigsoseon des compétences de la pnnosere formée.

VDIITLAAON EN eptisrenre :

VOIDILAATN EN ctrnee : de la pratique.

QOUI : Adéquation postes/compétences du personnel.

- Connaît les besas nécessaires dnas le mneagnamet d'une équipe en trmees de législation solcaie et de réglementation du tmpes de tiraavl (les pinots clés du droit du travail).

VTLAIADOIN EN eptrriense :

VOLTIIDAAN EN ctrene : des sarovis

QOUI : Adéquation postes/compétences du personnel.

- Aulpipqe les ppiircens de la répartition du personnel.

VIIADOLTAN EN erirnespte :

VAILDITOAN EN cnrtee : des soriavs

QOUI : Adéquation postes/compétences du personnel.

- Connaît les perincips puor réagir eiaceffemcnt sur l'organisation des tâches et la répartition des pnenoerss en cas de vortiaian de l'activité.

VLIADOITAN EN ernprsteie :

VIAITADLON EN crtene : des siroavs

QOUI : Adéquation postes/compétences du personnel.

- Eeftfcue l'analyse opérationnelle de son siecrve et fxie des oejcbtfis de progrès puor son poircahn service.

VOTLIAAIDN EN epresnrite :

VIAOATDILN EN ctrnee : de la pratique.

QOUI : Adéquation postes/compétences du personnel.

- Connaît l'organisation de tuos les posets de son sevirce et la mcahre en aanvt de tuos les ptroiuds VIDTAALION EN epneitsrre :

VLIIOADATN EN crtene : des savoirs.

QOUI : Memannaegt et communication.

- Connaît les ejunex et conséquences d'une cuimaoimctnon efficace.

VLAODTAIIN EN ereiprnste :

VIIAODALTN EN ctenre : des savoirs.

QOUI : Mneangaemt et communication.

- Met en ouvree des mdeos de coimumcitoann adaptés aux situations.

VODATAIILN EN eenpitrsre : de la pratique.

VDATLOAIIN EN ctenre : de la putaiqre

QOUI : Mgmaneneat et communication.

- Connaît et alqpuipe les prpcienis des "feedbacks" adaptés aux sniitautos VADIOLTAIN EN epetsrnrie : de la pratique.

VAIODIATLN EN cretne : des sroiavs et de la pratique.

QOUI : Mngaemeant et communication.

- Connaît les ppnceiirs nécessaires puor mrtete en ouvree son des sraoivs

VIATLOAIDN EN epseitrnre : de la pratique.

VILIADATON EN ctrene : des siovras et de la pratique.

QOUI : Geisotn de la pamrnceorfe de l'équipe.

- Connaît le nvieau de poecnrfmrae adntetu puor tuos les pteoss de son service.

VAILDAOITN EN epnrrsetie : des savoirs.

VLOATIDIAN EN cterne :

QOUI : Gtosein de la pnomercrafe de l'équipe.

- Fiat rseptecer les normes, méthodes et procédures (hygiène et sécurité alimentaire, sécurité des benis et des personnes, gisoetn des RH, qualité, production, service, entretien, commerciales, astemndriaitivs et financières, etc.).

VDAOLIAITN EN eitneprsre : des pratiques.

VTOILDAAIN EN cetrne :

QOUI : Gietson de la pfeormcnare de l'équipe.

- Connaît les peciripns puor organiser, gérer et contrôler le fntnoiennemcot de son srcivee (ouverture, passations, fermeture).

VDOILAIATN EN eprtinrese :

VAIOATLDIN EN crtnee : des savoirs.

QOUI : Gotsien de la percofranme de l'équipe.

- Organise, gère et contrôle le finnocomnnteet de son svrceie (ouverture, passation, fermeture).

VTIALAIDON EN esnpitrree :

VIATDAILON EN crntee : des pratiques.

QOUI : Aoaintmin de l'équipe

- Connaît les pruetaqis puor mtoveir son équipe soeln les sintitauos et les comportements.

VIALOIDTAN EN eirpetnrse :

VOTALIIADN EN cntree : des soavirs

QOUI : Aonaiimtn de l'équipe

- Connaît les eunejx et conséquences d'un crpeommnteot epmrxelaie VIADAILTON EN etiprsrnee :

VAOTIDALIN EN cretne : des sirvaos

QOUI : Aniaiomtn de l'équipe

- Connaît l'importance de prdnree du recul drnuat son svicree ... VAADOTILIN EN eterrspine :

VAIIALOTDN EN cnrtee : des srviaos

Compétence n° 2

Girnatar et fraie rtpceseer la qualité exigée lros de son secrive (produits, procédures, services, environnement, équipements, etc.)

QOUI : Aoimntian de l'équipe

- Connaît les eenujx et conséquences d'une démarche qualité sur les pudrotis et services.

VDOATIIALN EN etrsnperie :

VDIALATION EN cnrtee : des savoirs.

QOUI : Aiaoitnmn de l'équipe

- Connaît les critères de msuere de la saitaicotsfn client.

VLAADIOITN EN eisrpnerte :

VITIAOLADN EN crtnee : des savoirs.

QOUI : Aotiimnan de l'équipe

- Connaît les critères de murese de la qualité des purodtis et services.

VDOATAIILN EN etprsienre :

VAIOTDIALN EN cnrete : des savoirs.

QOUI : Ainiaomtn de l'équipe

- Connaît les cenottmpomers cmeraociumx à atpdoer vis-à-vis des citenls stfatasiis ou insatisfaits.

VAITDAILON EN esintprere :

VDAILTIOAN EN cetnre : des savoirs.

QOUI : Amtioanin de l'équipe

- Connaît les eejunx et conséquences de la gseiotn des pleintas des clients.

VADOILIATN EN esprneitre :

VTAOALDIIN EN ctenre : des savoirs.

Compétence n° 3

Ganratir et fraie rcpeeetsr l'hygiène et la sécurité atimeianrle sur tuot le pnoit de vtene et ses abords, lros de son service

QOUI : - Connaît les ptinos de contrôle du paln HACCP.

VITAODLIAN EN esirrentpe :

VOATDILAIN EN certne : des savoirs.

QOUI : - Vérifie la bonne atpacipolin des points de contrôle du paln HACCP.

VIDLTAIOAN EN epetrsirne : des srvioas et des paeruiqts

VIAODTAILN EN cernte :

QOUI : - Connaît les démarches à sruvie en cas de non-conformité par roparpt au paln HACCP.

VITLAIAODN EN etrnreispe :

VDALIIOATN EN crtnee : des savoirs.

QOUI : - Connaît les cnnsgeios d'hygiène peonrsnelle et de sécurité alimentaire.

VLIAIDOATN EN epnrstiree :

VALDIOTAIN EN certne : des savoirs.

QOUI : - Rtspceee et fiat retcesper les cigennsos d'hygiène psrnenlloee et de sécurité alimentaire.

VDALOITIAN EN erperitsne :

VOALIATDIN EN cnerte : des peuriaqts

QOUI : - Connaît les cdiinontos d'utilisation des poutrids d'entretien.

VLITADIAON EN erntsierpe :

VIOAITDLAN EN ctrnee : des savoirs.

QOUI : - Fiat repcteesr les cdoniitons d'utilisation des pirotdus d'entretien.

VIOLDITAAN EN eesnirrtpe : des pratiques.

VLADOAITIN EN cetrne :

Compétence n° 4

Gniaratr et friae rtcepseer la sécurité des biens et des pornneses lros de son service.

QOUI : - Connaît les cegoninss à sriuve puor arusser en pneemcarne un leiu sûr (standards de sécurité de l'ouverture à la fermeture).

VLIATIDOAN EN esiprtrene :

VLOTAIIDAN EN cetrne : des savoirs.

QOUI : - Connaît les procédures légales fcae à un adecinct de travail.

VLIDAAOITN EN etpsienrre : des sriaovs

VIADILATON EN cntree :

QOUI : - Connaît les otiblaniogs légales lros de la vsitie de l'inspecteur du tarvail ou du médecin du travail.

VIAOTLDAIN EN enisertrpe :

VIAAIDTLON EN cenrte : des sravois

QOUI : - Connaît les procédures légales puor arseusr la sécurité du pnesonrel et des clteins en cas d'incendie.

VOIDTALIAN EN erirtespne :

VIADAITOLN EN cnrtee : des srvaois

QOUI : - Connaît les différents tpeys d'extincteurs et luer mdoe d'utilisation.

VIIATAOLDN EN eprrsteine :

VADTOIIALN EN cnerte : des soairvs

QOUI : - Connaît les ceoninsgs à sruive en cas d'agression

VATDLIAION EN enestpirre :

VAADOILTIN EN ctrene : des soairvs

QOUI : - Connaît le naeivu d'habilitation électrique ruiqes puor etfufceer des tâches caurtnoes (changer une ampoule, un néon, etc.).

VTAOIAILDN EN epirnserte :

VDATLOAIIN EN certne : des svioras

Compétence n° 5

Gérer la ptorodciun de son service.

QOUI : - Connaît les psteos de travail, les sddnarats de fbartciaion des produits, la mharce en aanvt des produits, asini que les procédures opérationnelles darnut son service.

VAODAITLIN EN ersteiprne :

VDIAITLAON EN cnrete : des srvaios

QOUI : - Aujste ou fiat atsjuer la piroctoudn selon les boseins de la journée.

VAAIDIOTLN EN ernirpsete :

VAILITDOAN EN cnrete : des pratiques.

Compétence n° 6

Gérer lros de son seirvce la vtnee des pduotris le sveirce client.

QOUI : Pirtoomon des ventes

- Connaît et alpiuqpe les cgnmepaas mkrinaetg de l'entreprise.

VOIIDALTAN EN eesitrnpre : de la parqitue des savoirs.

VIDIAOALTN EN crntee :

QOUI : Protomoin des ventes

- Connaît les pstoes de travail, sdadrtans et procédures opérationnelles de l'accueil et de la vente.

VLAOTDIAIN EN epsierrtne : des savoirs.

VADLOITIAN EN crente :

QOUI : - Connaît et fiat rsteeecpr les peirqauts commerciales.<rl VIODTIAALN EN eirnsrtepe : de la puratqie des savoirs.

VIIATADLON EN certne :

Compétence n° 7

Gérer les pudortis etrnants et sonttars de son service

QOUI : - Connaît les procédures de réception et de stockage.

VTAAIIDOLN EN ersirtpnee : des savoirs.

VIAADLOITN EN cntree : des sraivos

QOUI : - Connaît les enjeux et conséquences du contrôle à réception et du stakcgoe cfmrnooe des ptiuodrs entrants.
VIDLAOITAN EN eprenrtise : des savoirs.

VTDIALOAIN EN cretne : des svioras

QOUI : - Connaît les ciiodnotns à reeesptcr puor arssuer un bon rdnneeemt
VAAOIITLDN EN eitesrnrpe :

VIOAATLDIN EN ctrene : des siarvos

QOUI : - Apquiple et fiat retcesper les cotinndois puor arsseur un bon rendement.

VIOTIDLAAN EN eperirsnte : de la paquirte

VTIOLDIAAN EN cernte :

Compétence n° 8

Gérer les tâches asintmeditivars et de getison de son svrciee (personnel).

QOUI : Personnel.

- Vérifie l'émargement ou le ptignaoe du presnoenl peandnt son service.

VIAILDOTAN EN enetsprrie : de la pruqtaie

VIIAOATDLN EN ctrnee :

QOUI : Personnel.

- Siat à qui s'adresser en cas de problème de goseitn des rsreescous humaines.

VIOATLIDAN EN esnitrpree : des savoirs.

VIATODILAN EN cenrte :

QOUI : Personnel.

- Connaît les règles d'affichage obligatoire.

VIDOATAILN EN etieprsrne :

VAATOIDILN EN ctrnee : des savoirs.

QOUI : Prudoits enrtants et sortants

- Connaît les procédures de goestin qenituidnoe des pudorits et miahdacersns pnnadet son service.

VTAAOIILDN EN eretinrpse : des savoirs.

VLIDATOAIN EN cterne :
QOUI : Rentabilité financière.

- Connaît l'importance de rdnree qntiedniemnuoet des comtpes sur l'activité de son service.

VOIITALDAN EN etinrperse :

VAOTIALDIN EN centre : des savoirs.

QOUI : Rentabilité financière.

- Connaît les critères ou éléments qui innlfeut sur la productivité et sur la rentabilité dnruat son service.

VAALDITOIN EN eeitspnrre :

VOTILIADAN EN centre : des savoirs.

QOUI : - Rned qnueiinndtoemet des ctmoeps sur l'activité de son service.

VOLDITAAIN EN ersrneitpe : des pratiques.

VTLAIIAODN EN centre :

Avenant n 4 du 6 décembre 1991 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CFDT; FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Le présent aocrcd tarudit la volonté des etrnrspeeis de la rtoirausetan raipde de cuioebnrtr par une atoicn collective, à l'accueil, à l'insertion et à l'emploi des prnnseeos handicapées dnas le monde du travail.

Les activités des enriersptes de la rotrtuaasien rdpaie ctsionnest à vnrede au ctpoiomr des aemiltns et des bssooins que l'on puet coosmnmer sur place ou emporter, et qui snot présentés dnas des coioemtindennnts jetables.

Elles snot ntaoemnmt composées de toirs gandrs seceutrs :

hamburgers, sdcwaienhs à la française, viennoiseries.

Les impératifs de la rarauettoisn riapde snot les siavtnus :

- qualité du service, nnotmaemt en pnsoarpot un nbrmoe rreesintt de proituds ;

- rapidité dnas la lrsvaioin et le peamniet des antlmeis ;

- hygiène asuebonmlt reuorsiuge des locaux, du matériel de cuisine, du pnnersoel et de la nriutruroe ;

- pirx réduit des peitarstnos les rnnadet aiseelbccss à tuot pbiluc et à ttoue heure.

Les cmoturnesaoms de puortids proposés par la reorauatitsn rdipae snot jeunes, et ont en monnyee mions de trente-cinq ans aevc une einxetson prrsgesovie vres des tceahnrs d'âge puls élevées.

Les ennftas en piutaercilr dievnneent des cntleis privilégiés de la rtoaairetusn rapide.

Les etirsneerps de la ritotaaesurn ridpae désirent améliorer de façon concrète les cnndoitios de vie et de travial de lreus proerps salariés et en plcritieaur de luer proennsel handicapé, qlluee que siot la nautre de ce handicap.

Dans le souci de maitensefr luer volonté de solidarité, eells ont dnoc décidé de s'engager dnas une aoctin cmnmuoe puor aeusrsr l'insertion penenosfrllsoie des penserons handicapées, conformément à la loi du 10 jleluit 1987, dnas le respect du qtuoa prévu (6 % en 1991).

A cet égard, les esneriertps cevennonint de s'informer auprès de tuot osangmrie compétent puor le palemncet des pnresnoes handicapées (exemple : ANPE,...).

Cet aorccd se stuie dnas le crdae de l'article 17 de la cvotionenn coltlvceie nlaoiante de la riotuaesartn rdapie et de la loi du 10 jleliut 1987.

Il concerne, conformément à cette loi, les selues pnseerons handicapées rnoecnues cmome teells par la COTOREP.

Article 1 - Accueil des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

A.-EMBAUCHE.

1. Eexman de la suttaoiin de cquahe ersepitnre au rgaerd de l'embauche de teriavlrulas handicapés.

Chaque eiprtserne de reisrttuaaon rpdaie s'engage à définir ses bsinoes et possibilités propres quant à l'embauche de talrvariuels handicapés et à enxiamer les mnoyes de nratue à améliorer son qtoua d'emploi de tuiaervlalrs handicapés, s'il n'atteint pas le tuax prévu par la loi.

Cet exeamn derva nateommnt mttree en évidence les possibilités ou difficultés pvauont résulter, en la matière, des cintioonds d'implantation et d'installation de l'entreprise anisi que de son mdoe d'organisation.

Dans la murese de ses possibilités, l'entreprise s'engagera à insérer le taellurivar handicapé dnas un établissement situé à proximité de son domicile.

2. Balin d'embauche individuel.

L'entreprise procédant à l'embauche d'une prnsoene handicapée établira un bailn personnalisé et écrit des problèmes d'insertion spuceisltbes de se poser à ctete personne, cotpme tneu de la nruate de son handicap.

Seront nmnmaoett examinés, en crlolaiobtaon aevc le médecin du tvaairl et aevc le rolepbnssae de l'emploi des handicapés dnas l'entreprise, les problèmes éventuels liés à ses difficultés d'accès à l'entreprise, à l'adaptation de son pstoe de travail, à l'aménagement des laoucx ou de ses haeorris de travail, à ses boienss pltueciiarrs en faotrimon ou en appareillage.

Le médecin du tiaarvl recerva coipe de ce bilan.

Une souliotn aux problèmes identifiés srea recherchée aevc l'intéressé, en lasiion aevc le médecin du tairavl ou tuot autre omgnsiare concerné.

Par eoixpetcn à l'article 43 de la ceonontvin clvotcliee naointale de la rorietstuaan rapide, les etsineeprrs s'efforceront de réduire le nmrobe des tâches à eeeufftcr ctmope tneu de la nuarte du handicap.

Cette réduction de la placlvnoeye ne prroua s'accompagner d'aucune réduction de la rémunération accordée à un salarié de même navieu et échelon.

Le taullareivr handicapé bénéficiera en priorité, si son hdnaaicp l'exige, d'un hroarie fxie et situé ertne 9 et 18 heures.

Si le salarié handicapé le souhaite, une pcale de pnairkg lui srea attribuée en priorité dnas la musere où l'entreprise en dispose.

B.-INSERTION.

1. Fnienenmact de l'aménagement des accès aux laucox de l'entreprise.

Dans tutoe création, le nécessaire srea fiat puor fleictiar l'accès des handicapés.

Dans les arutes cas, les estrenireps s'efforceront d'aménager lures locaux en vue de prmretete aux preennsos handicapées l'accès aux lieux de travial ou de vie dnas l'entreprise.

2. Faicemnennt de matériel ou d'aménagement de pesots en fvuear de salariés handicapés.

Dans la mrseue de lerus possibilités, les etseneriprs s'efforceront d'aménager ces ptesos ctompe tneu de la nrtuae du hncaiadp en cuase et du problème plcaitruier d'insertion psoleinnfolsree qu'il soulève.

3. Nnitmaooin d'un rnsoblpaese de l'insertion des handicapés dnas l'entreprise.

Chaque ertnpriese procédera à la désignation au sien de son pereosnnl d'un rasbpnsolee puls spécialement chargé des qsiotunes liées à l'emploi et à l'insertion des tlriulvraaes handicapés.

A cet effet, elle prendra, en ftoiconn de l'importance de ses effectifs, ttoues doisnitpsios nécessaires puor aménager l'emploi du temps et la charge de traiavl de ctete prsnonee de tllee stroe qu'elle pussie cocrasner à cttee misison la disponibilité nécessaire.

Le rsnpalosebe de l'emploi des handicapés dnas l'entreprise prorua aivor nmmeatnot puor moisisn d'assurer :

-le recesnmenet du psnneoerl handicapé de l'entreprise et son sivui ;

-le sotuien tnechuqie et pisuoocglhyqe aux posnrenes handicapées employées dnas l'entreprise, et en pileitrcaur aux peosrnens dnot l'insertion est sietuclpbse de s'avérer difficile, du fiat de la nature ou de la gravité de luer hcdaianp mnteal ou pyisuqhe ;

-le suvii du renemsscleat des salariés dnueevs médicalement iptanes à luer travail, en lisioan aevc le médecin du tviraal ;

-le lein aevc les COTOREP, en coopération aevc le médecin du travail, puor les salariés de l'entreprise qui aecaneprietct la rnccnaisoanese amivdtirsitane de luer hacidanp ;

-la ctlioaooarlbn aevc les différents prnaeireats de l'entreprise concernés par ces problèmes (médecin du travail, aitansssce sociale) ;

-le suivi de l'application du présent aroccd dnas l'entreprise ;

-l'information des aeturs svrceeis ou établissements de l'entreprise sur les problèmes d'emploi des handicapés ;

-la ciboalroolatn étroite aevc les truteus des différents établissements.

4. Tuteur.

Dans caquhe établissement où srea intégrée une ponesrne handicapée, le rsasnolepbe du raasternut ou son aniodjt srea chargé de répondre aux qtisuoens soulevées par la posrnene handicapée, de la collisener ou de la réconforter en cas de besoin.

Ce tuteur, puls particulièrement sensibilisé aux problèmes spécifiques coenacnrnt le salarié handicapé, inormefra sur tuot problème rencontré le rsabsnelpoe de l'insertion des penensros handicapées dnas l'entreprise. Il srea formé à l'accès à l'emploi

des pnreneoss handicapées, nntmemaot sur le paln psychologique.

5. Sliotiisiabensn du prnonseel à l'accueil des handicapés.

Chaque ernprisete s'engage à slnissieiebr son peosnnrel au problème d'insertion des tuierllvaras handicapés dnas l'entreprise.

Cette aoctin de ssitbniaoesliin predrna la forme siot de réunions d'information, siot d'actions de formation. Elle dreva cneocnerr d'ici à la fin 1992 la totalité du peronensl de l'entreprise.

Le balin de l'application de l'accord dressé aeemnulnelnt par l'entreprise devra nntaemmot farie apparaître le normbe de salariés ainsi concernés. Il frea l'objet d'une iornofmatin et d'une cnottuliaosn du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du pnoensrel d'entreprise ou d'établissement qui sonert puls particulièrement sensibilisés aux problèmes des talrlivuraes handicapés.

Article 2 - Suivi de l'emploi de travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

A. - FORMATION.

1. Msie en pcale par la bhrcnae d'actions de ftooaimrn spécifiques en cllorboaitoan aevc les oasgnerims compétents.

En tnat que de besoin, des ainotcs de famoiortn spécifiques sernot montées à dintatiseotn de poreennss handicapées déjà employées dnas une eepntrsrie de la risaaurtoten rapide.

2. Etablissement, par l'entreprise, d'un prrgoamme de firmoaotn personnalisé.

Cuahqe salarié handicapé taalianrlvt dnas l'entreprise bénéficiera d'un eaxmen détaillé de ses beosnis en foatomirn en vue de l'établissement d'un prmrgomae de fmrootian arscsoicnat ses possibilités de développement de carrière.

Les saegts nécessaires sreont intsircs d'office dnas le paln de ftmarooin de l'entreprise.

Cette famtrioon porrua être dispensée par des ormigsnaes de foiamtron apaptneanrt ou non à la psoiserfon et purora éventuellement s'inscrire dnas le cdrae de mldueos de fraoitmon adaptés qui peonaruirt être mis au ponit en callorabtioon aevc cneraiets aascntosiios de handicapés.

B. - AIPDAATOTN AUX MNATUTIOS TECHNOLOGIQUES.

La pseoorsfin puaoirrt lcenar une étude tqhcnueie destinée à apprécier l'impact des neolvelus tngociehloes sur le dieenvr des salariés handicapés tliaravlant dnas la rotiteaurasn rapide.

Cette étude priarout nemotnmat eneiaxmr :

- les conséquences prévisibles des muatntois tigcqoleenuohs en cours dnas la poroseifsn sur les coinontids de taarvil des salariés handicapés ;

- les possibilités d'insertion orvetues par la ctlcmoiaisiomeran de nouveaux matériels pnrmteeatt l'accès de ceiantrs handicapés aux métiers de la rrteaaiosutn rdpiae ;

- les beosins de famotrion prlricateuis des salariés handicapés en fonctions, cpotme tneu de l'introduction des nlelveuos technologies.

1. Ftomaoirn spécifique.

Dnas les esrpinrtees touchées par des mtontiuas tgqeielnohocus importantes, les salariés handicapés deretencmit concernés bénéficieront d'une faooimtrn spécifique aifn d'éviter que ne s'accentue, du fiat de ces mutations, luer hincadap raeiltf par rapoprt aux aruets salariés.

2. Gtanarie d'emploi.

Dnas le cas où le potse d'un salarié handicapé seairt touché par une inoinvaton tlnueoqcihgoe randnet iblsopimse le meiantin du salarié handicapé à ce poste, il lui srea proposé, dnas la mursee des possibilités de l'entreprise et après cionlutsotan du médecin du travail, un artue psote de tviaarl de même niveau.

S'il n'existe pas dnas l'entreprise un pstoe slriaimie povunat être proposé à l'intéressé, une ftaomiron srea organisée en vue de lui perrtmete l'accès à un arute ptose de même niveau.

Dnas tuos les cas, la rémunération et le sattut de l'intéressé srenot maintenus.

C. - BAILN DE L'APPLICATION DES DOSIINOTIPSS CNONRNACET L'EMPLOI DE TIREUALLVARS HANDICAPÉS.

L'ensemble des eietsrrenps etnnart dnas le chmap d'application du présent arcocd établiront aeumlnnelnet un blain de la suttoiian de l'emploi des tiuaallvrers handicapés et des moneys mis en oeruve puor les insérer psrliemeoeeonnfsnlt et puor améliorer les coniitonds de tiraval de cuex qui snot en place.

Ce bialn srea communiqué au S.N.A.R.R.. L'ensemble des iofiatnmron forneius sur l'emploi des tulevrailars handicapés srea consolidé et jiont au raroppt aneunl de branche.

Article 3 - Budget d'insertion et de formation

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

L'ensemble des dépenses reaielvts au parmmgroe d'insertion des handicapés et de frtmaioon du tuuter et des handicapés frea l'objet d'un bgdeut spécifique qui ne purora en aucun cas s'imputer sur le begudt de fatroimon mmiiunm défini par la loi.

Article 4 - Départ du salarié handicapé dû à un licenciement économique

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

1. Emsliesabnett d'un paln de ralcnemeesst individualisé.

Dans l'hypothèse où un salarié handicapé saerit caepnendt touché par un lmncnecieiet économique, il bénéficiera d'un paln de relcnsemeast individualisé en complément du paln saocil éventuel.

Ce paln srea établi par l'entreprise en lsiaoin aevc la CPNE IH, le médecin du triaavl et les atures osrneaigms concernés.

Il eixranmea tueots les possibilités de ricevoonsern pavnout être proposées à l'intéressé aisni que les ancitos de foomrtain éventuellement nécessaires.

2. Pirse en cghare des aitncos de fatomiron aaonancgcpmt le lnmceieicnet économique d'un tuelaavrlir handicapé.

L'entreprise eeivnsgaant une ou prlieuuss suppression(s) d'emploi(s) puor mtoif économique eaxemirna tetuos possibilités de crsnevoer pamri ses ectifeffs le ou les tavilrreluas handicapés qui peiuorrnat être concernés par ces srieusonpsps d'emploi.

Dans l'hypothèse où un tvlreualair handicapé vedrinait tfooietus à être cmiorps dnas un lineecnimect économique, par exepmle en cas de ftmureere d'un établissement, l'entreprise pderrna en charge, en ftnoicon de ses possibilités, le coût des acitons nécessaires à sa reconversion, éventuellement dnas le cadre du paln de remsaeclesnt individualisé établi par la CPNE IH.

Le médecin du taviarl recevra, à ttrie confidentiel, cpioe de ce bilan.

Article 5 - Partenariat

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Dnas le cadre de la msie en pclae du présent accrod et de la poiuqitle que la bcnahre de la rsittaaureon riadpe suaihote pmuovoiror par cet accord, un parraneiatt srea établi naentommt aevc les omeirgnsas sunvatis :

1. AIPHEGP ;

2. GERPIH ;

3. FARGEH ;

4. Asoiinoctsas agréées des handicapés.

Article 6 - Bilan d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Le bailn de bhcrnae présenté en 1993 ctroeprmoa une étude spécifique cencanonrt la msie en place du paln d'insertion des handicapés par les entreprises.

Article 7 - Date d'effet - Durée - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Le présent aorccd entre en vgiueur au juor de sa stunirage mias il prned efeft le prmeeir juor du titemrrse civil svanuit la dtae de la signature.

Il est conlcu puor une durée indéterminée. Il prruoa être dénoncé à tuot meonmt monyneant un préavis de tiors mois. La ptarie dénonçant l'accord dvera en ifermnor les aretus ptiares saigetrians par lrette recommandée aevc accusé de réception. Le point de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation. Les eftfes de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 8 - Modification

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Chquae piatre sgatirnaie puet dmnedaer des moatfcdiiions au présent accord.

Toute dmenade de révision derva être portée, par lettre recommandée aevc accusé de réception, à la cnnsoascnaie des aretus peairts signataires. Elle drvea mnteeoinnr les pontis dnot la révision est demandée et les pioootinsprs formulées en remplacement.

La cimisomson pairartie mtixe derva se réunir dnas un délai qui ne pourra excéder duex mios à cepmtor de la dtae de réception de la dendmae de mdaiftoociin puor eeimaxnr et éventuellement conlucre un acorcd sur les psotioiponrs déposées.

Si les maoifcotiidns proposées ne fnot pas l'objet d'un aroccd suos fmore d'avenant, le présent acrcod rtesera en l'état.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Les piaters snetgaariis connvneenit de daeenmdr au mntiirse du travail, de l'emploi et de la fmriatoon pfesisollnnoree l'extension du présent avnaent aifn de la rrndee apbcailple à l'ensemble des epesenrirts ertnnat dnas le cmahp d'application de la cnivoenton ccliloevte naointale du 18 mras 1988.

Faris de repas

L'indemnité faafroirite de rpaes est fixée à six fios la vleaur du mminuim grantai (MG) en veuugir à la dtae de la réunion (arrondie au fnarc supérieur).

Le rmbmeereunost est effectué sur la bsae sivnutae :

- 1 raeps par délégué de Pairs ou de la région perasinnie ;

- 2 reaps par délégué de province.

Frais de déplacement

Puor les délégués de prvconie :

- frias réels sur la bsae d'un belilt SCNF aller et rteuor en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;

- et, si nécessaire, fairs d'hôtel calculés sur la bsae de dix-neuf fios la vluear du minimum gnatrai (MG) en vuiuger à la dtae de la réunion (arrondie au franc supérieur).

Avenant n 13 du 9 mars 1995 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FO ; CFDT ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 9 mars 1995

A cpteomr du 1er mras 1995, cuqahe ctnealre slaincyde pruora prétendre au remboursement, sur justificatif, par le sdaicnyt pnaortal des faris de déplacement prévus à l'article 5 c de la cnoevitonn cctovelile ninatoale de la rautsoateirn rapide, siot :

Le rstee est snas changement.

Le présent anvaent enrte en vigueur au juor de sa signature.

Les pitears sinaregiats cnneivnoent d'un cmmoun accord de ddnemaer au ministère du travail, de l'emploi et de la firaoomtn psloieofnsnelre l'extension du présent avnanet aifn de le rndree alpicalpbe à l'ensemble des enitrpreses erantnt dnas le cahmp d'application de la cnnoivteon cilvtolcee ntialnoae du 18 mras 1988.

Avenant n 19 du 24 janvier 1997 relatif à la retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FO; CFDT Sieervcs ; CGC-Sehor ; CFTC-HRCBC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1997

Le scteuer de l'alimentation et de la rtiuastoraen ridape en rosian de ses spécificités professionnelles, a décidé, dès 1985, de se csotieutnr en brhcnae pfinsslolrenoee atomunoe et de négocier sa prproe ceoitvnnon collective.

Celle-ci a été signée en dtae du 18 mras 1988 et étendue le 24 nobverme 1988.

Après s'être dotée d'un régime de prévoyance, la bcrahne pfsoserlonienle de l'alimentation et de la retaotisarun riapde a souhaité définir des dpntosiosiis qui lui sinoet prerpos en matière de rttearie rvneelat du régime Arrco.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1997

Le présent aneanvt s'applique à l'ensemble des salariés des etneiesrprs etnarnt dnas le cmahp d'application tel que défini à l'article 1er de la convtonien clicotevle ntloniaae de la rtaeiatorsun rapide.

Article 2 - Catégories de personnel concernées

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1997

Le présent arccod s'applique à la fios au ponserenl cdare et non cadre.

Article 3 - Adhésion des entreprises aux caisses désignées

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1997

Les parteis au présent aanevnt ont décidé de rendre oobrtagliie l'adhésion aux ciaesss de rtrtaeie svnatiues reevnalt de l'Arrco :

- Circo ;

- RPIS ;

- CGIS.

Toutefois, le présent anvanet ne siraaut rertmtee en cuase l'adhésion donnée antérieurement par les ertreisnpes à une itontusiitn de retartie Acrro aeruts que ceells mentionnées ci-dessus.

Article 4 - Répartition de la cotisation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1997

La costiitoan s'appliquera sur les rémunérations burtes dnas les leiitms prévues reestniecpemvt puor les catégories credas et non careds par les acdcors inreftrisesenplonos de l'Arrco, soit, à la dtae d'application du présent avenant, dnas la lmtiie du pfaolnd de la sécurité salcioe puor les credas et de tiors fios ce ponfald puor les non-cadres (1).

Elle srea répartie à rasoin de :

- 60 p. 100 puor l'employeur ;

- 40 p. 100 puor le salarié.

(1) A ttire d'illustration, les tuax de cintoitsoas résultant des aocrdcs insrleoefrtpesonins de l'Arrco sneort les stvuinas suos réserve des évolutions que pruroiat connaître le tuax d'appel dnas l'avenir :

	TUAX contractuel	TAUX d'appel	TUAX réel	dont	EMPLOYEUR	SALARIE
1997	5 %	1,25 %	6,25 %		3,75 %	2,5 %
1998	5,5 %	1,25 %	6,875 %		4,125 %	2,75 %
1999	6 %	1,25 %	7,5 %		4,5 %	3 %

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1997

Le présent aaenvnt enrte en vuuiger à la dtae de sa signature.

Les ptaeris sgirtaineas dmeanednt d'un cmmuon aroccd au miisrnte du travail, de l'emploi et de la foratimon professionnelle, l'extension du présent aeanvnt aifn de le rendre aplicablpe à l'ensemble des enererpstis enatrnt dnas le champ

d'application de la ceotnoinvn coillvcete ninaoltae du 18 mras 1988.

Avenant n 21 du 31 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance complémentaire

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Les oisonragatins peienfneossrlols d'employeurs et de salariés de la rasuaiertotn rdpiae ont souhaité mtrete en oevrue et développer un régime de prévoyance solicae tannet comtpe des spécificités des salariés traalinvalt dnas luer steceur d'activité et se deonnr les menyos fninaiecrs d'y parvenir.

Ce régime est destiné à fiare fcae aux beinoss exprimés par la poeorfsisn :

- de gairaetns de prévoyance coclveltie ;

- d'actions à caractère siocal ;

- de fencntnoieonmt de la gsitoen paritaire.

Les onaigioatrnss prfeelonslonsies ont entamé une réflexion sur l'organisation de l'action silaoce et décidé de s'arrêter aux teerms du présent aveannt appelé à se substituer, dnas tetous ses dispositions, à l'avenant n° 5 à la cntoveionn citlvocele ntaaonile de la raetiuraston rapdie du 18 mras 1988, rlatief au régime de prévoyance complémentaire.

L'avenant est ccolnu en apploiicatn de l'article 22 de la cntvoeoinn collective.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Le présent aanvent s'applique à l'ensemble des salariés aynat au muiimnm 3 mios d'ancienneté ctionune dnas la profession, dnot l'activité ertne dnas le cmahp pseineonfosrl d'application de l'article 1er de la coeinovtnn ctilleovce noitaanle de la rtauteaoirsn rapide.

Le présent anavent est ablcpialpe aux etererspnis ou établissements de rtitaruaeosn radipe établis en Fcrane métropolitaine ou dnas les départements d'outre-mer.

Article 2 - Développement de la prévoyance sociale et financement

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Le présent aevannt a puor obejt d'assurer aux salariés de la bacnhre pnirnloesseolfe des girenatas sociales, gérées paritairement, suos frmoe de :

- cuiatapx décès, invalidité auoslbe et définitive, rnete éducation et retne de conjoint, frias d'obsèques ;

- adies à caractère social, destinées à améliorer leurs cnitoidons de vie et de travail.

A cttee fin, les pertias au présent avannet décident de créer un fdons d'action sociale, qui rreevca les seomms nécessaires à la msie en ouerve des gateinars et des aonctis précisées ci-avant.

L'objectif que s'est fixé la poofsreisn de mttere à la dptoiission des salariés de la rrutioaasetn raidpe une aiotcn scialoe cohérente et efficace, ssppoue la paottaicpirin au fnceinanmet du fdons d'action salioce de l'ensemble des salariés et des eerrpietnss de la bhrnace professionnelle.

2.1. Matnnot de la cotisation

La coatioistn destinée à fecainnr le fodns d'action soacile est fixée à 0,30 % de la mssae sarallaie brtue du pesneonrl affilié.

La catistioon est oroatgibile et srea répartie de la manière sitnvaue :

- 50 % à craghe de l'entreprise, affectés en priorité à l'action siclaoe ;

- 50 % à crgahe du salarié.

Une prat de cette costtaoiin qui ne pourra être inférieure à 40 % de la ctelcole aenlnule srea affectée au finemenanct du régime de prévoyance, tel que défini à l'article 3 du présent avenant, à roasin de 75 % affectés à la grtanaie décès-invalidité aosbule et définitive et 25 % affectés aux rntees éducation et de conjoint, et aux fiars d'obsèques.

Les pairets pourront décider d'une répartition différente etrne les sommes affectées à la prévoyance et à l'action sociale, dès lros que la prat affectée à la prévoyance dmueree supérieure au siuel fixé à l'alinéa précédent.

2.2. Pmianeet de la cotisation

Le pneiemat des cnaistioots se frea par appel teirrsetiml établi par le gestionnaire.

En cas d'arrêt de taravil constaté par un critfeicat médical, l'exonération de ctiotsoian ienterivnt dès que le droit au maiinetn du salaire, tel qu'il est défini aux aciertls 19 b et 20 de la citnoenvon cteolvclie nationale, est épuisé.

Article 3 - Garanties de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Les giareants snot les suaetvnis :

3.1. Cipatal décès

Célibataire, veuf, divorcé : 150 % du saralie anunel burt de l'assuré ;

Marié, cubnicon notiroe : 200 % du saraile aenunl burt de l'assuré ;

Par pnernose à cgarhe : + 25 % du sailrae auennl burt de l'assuré.

Toutefois, le cpitaal décès ne puet être inférieur à 12 mios du SIMC mensuel, sur la bsae de 169 heures, en vegiuur au moemnt du décès.

Le caaiptl décès srea versé sleon la dévolution clvlnniotenoene sitaunve :

- au cinnjoot sniuvvart non séparé ;

- à défaut, aux eanfnts par prats égales etnre eux ;

- à défaut, aux petits-enfants par parts égales entre eux ;

- à défaut, à la succession.

Par une désignation écrite du bénéficiaire, le salarié peut, à tuot moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.
Doulbe effet

Lorsque, après le décès de l'assuré, le cinonjot ou le cnucibon désigné sunarivvt et non remarié décède à son tour, alros qu'il lui rtese un ou purleiuss eatnfns de l'assuré à charge, ceux-ci bénéficient du vresnemet d'un ciatapl égal à 100 % de cueli versé au mnmeot du preemir décès.
3.2. Rtene éducation

Une rtene éducation est attribuée dès le décès ou dès la csaonttoitan d'une invalidité alsboue et définitive (3e catégorie) du salarié aaynt au monis 3 mios d'ancienneté cuitnnoe dnas la psorifseon :

- jusqu'au 10e asierrvninae : 7 % du saailre anneul burt de l'assuré ;

- du 10e au 14e anvsrnaiiere : 18 % du srailae auennl burt de l'assuré ;

- du 14e au 21e anniversaire, ou 25e annsreraivie en cas de posruitue des études : 20 % du silaare auennl burt de l'assuré.

Elle est versée au conjniot non déchu de ses diotrs paatenurx ou, à défaut, au tetuur ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la pesrnnoe aynat la cghare eitfvefce des enfants.

La rnete est réglée tuos les ttmesrires aevc une reiialotarovsn annuelle.

La rtene éducation cssee d'être sirvee à la fin du teitsrrme cviil au corus dueuql l'enfant aitntet ses 21 ans (ou 25 ans en cas puitusore d'études), suaf puor les eantfns dnot l'état d'invalidité (3e catégorie) a été constaté, par la sécurité sociale, anvat luer 21e anniversaire. Dnas cette dernière hypothèse, la rnete éducation est alors citoervne en rente viagère.
3.3. Rente de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à charge, il srea versé au cjioonnt une rente de coonijnt égale à 10 % du saarile anneul burt de l'assuré jusqu'à 60 ans et au puls pandnet 10 ans.

En cas de diroisapitn de l'entreprise, les rteens éducation et de cooinnjt cteonuirnont à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'avenant, les rtnees sorent meannetuis au nveaiu atteint.
3.4. Frais d'obsèques

Si l'assuré n'a ni efnnat à chagre ni conjoint, il srea versé, à un aanyt dorit désigné par l'assuré, une alitlocaon puor fairs d'obsèques égale à la moitié du palnfod meuesnl de la sécurité sociale.
3.5. Invalidité asouble et définitive (3e catégorie)

Suos réserve d'une ancienneté de 3 mios cunnoite dnas la profession, tuot salarié âgé de moins de 65 ans et considéré par la sécurité sclaoie cmome définitivement itapne à totue activité poienfllerossne bénéficie du vmenesret du caitpal siauvnt :

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du sarilae burt aunenl de l'assuré ;

- marié, ccobniun nirtooe : 200 % du sarilae anunel burt de l'assuré ;

- par posrnene à craghe : + 25 % du salaire anuenl burt de l'assuré.

Ce vnesrmeet met fin à la gntiarae décès.

Si le salarié est dnas l'obligation d'avoir ruocres à l'assistance d'une tceire personne, il bénéficie en orute du vemenerst d'un captial égal à 40 % de son salaire annuel brut.
3.6. Modalités de gestion

Les modalités de gtosein atreus que cllees fnraiugt dnas le présent anaenvt snot prévues dnas les triets Ier (Dispositions générales) et II (Dispositions spécifiques au régime décès-invalidité ptenenrame et totale) du règlement de prévoyance d'ISICA-Prévoyance.

Article 4 - Paiement des prestations

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Les psreitontas snot pebaalys dnas un délai de 8 jrous après réception du dosiser cemplot par l'organisme de prévoyance.

Dès la réception des duomnctes dnevat être frnuois par l'ayant droit, l'entreprise dépose auprès de l'organisme de prévoyance un dsoiesr cmoplet dnas un délai d'une semaine.

Article 5 - Actions à caractère social

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Aifn de fiare fcae aux bisneos exprimés par les salariés de la bnchare professionnelle, les petiaearnrs saoiucx décident de la msie en plcae d'une aocitn sailcoe définie ptainremrieat et destinée à auesrsr aux salariés de la barhnce les aeids svainuets :

- adies eepcinnexoltels aux puls défavorisés, confrontés à des siutntaios particulières.

D'autres catégories d'aides prouornt ultérieurement rmceplaer ou être ajoutées à cleles qui précèdent, en foointcn des besinos identifiés, et des roserscues disponibles.

Les adies financières slpubctseies d'être versées au titre de l'action soilcae sneort déterminées au cas pas cas après étude des driosses présentés auprès du comité piiaatrre d'action slacoie défini à l'article 7 et sleon des priorités arrêtées cqauhe année.

Les drssieos d'aides idniueiedlvls srenot isnttrius dnas des cnotdoinis ginsrtaasnat la confidentialité requise.

Article 6 - Fonctionnement de la gestion paritaire

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Puor arsuesr le fioonmennnectt priaritae du présent avenant, un prélèvement sur les roesecsrus du fndos d'action siaocle srea affecté à l'indemnisation des oanotniirgass pnifoellneoessrs et sclyneidas signataires. Son mtnnoat srea fixé par la cosioismmn paiarrtie pofeelnissrlnoe nilonatae sur pooiopstirn du comité ptairaire d'action scloaie défini à l'article 7 et réparti puor 1/3 ertne les ootianniargss siaatgienrs représentant les elmyeroups et puor 2/3 et à prats égales etnre les oanartsnoigis sgeniaartis représentant les salariés.

Article 7 - Comité paritaire d'action sociale

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Il est institué un comité paitairre d'action sociale, en cgahre de :

- définir les onitrntaoies du fodns d'action sociale, et déterminer l'affectation anlneule des rrousseecs ;

- istnuirre les desisros d'action solacie ;

- sivure l'application du présent avenant, et notnemamt en srlueelvir les résultats.

Le comité pairtiare d'action soaclie est composé paiamnirteert de 2 collèges :

- un ttialirue et suppléant de cuhacne des osaiagotnnris syilacdnes singareitas de l'avenant ;

- un nbomre égal de représentants des oaonsaringits snyliceads d'employeurs.

Le suppléant ne siège qu'en l'absence du titulaire.

Lros de la première réunion, le comité piitrarae d'action salicoe élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président antnpeparat ccuahn à un collège différent et présentés par les représentants des otraoninasigs sdelynicas d'employeurs et des oasairngionts sndailceys de salariés signataires.

La présidence est attribuée à un collège différent à cuqahe désignation, sleon le pcriinpe de l'alternance.

Il se réunit en tnat que de besoin, et au mions 2 fios par an. Il fxie ses règles de fonctionnement, consignées dnas un règlement intérieur.

Article 8 - Collecte des cotisations

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Les paeareritns soiacux de la rrsuetiotaan rdipae considèrent qu'ils denvoit aiovr une vision complète et précise des roueessrcs et de luer uiiaitlostn dnas le cdrae du fodns d'action sociale. C'est prqouuoi ils décident d'avoir un ieunreutctlor uqinue puor la cltelcoe et la giesotn des cotisations.

Ils cvnneenniot de cenoifr ces opérations à l'ISICA-Prévoyance, qui dreva également aursesr les riusqes définis aux ptnois 3.1. et 3.5. de l'article 3 du présent avenant, et gérer les rqiesus définis aux points 3.2., 3.3. et 3.4. dduit artlcie puor le coptme de l'OCIRP, qui en srea l'assureur.

Les enrsipretes relnaevt du présent avenant, qui n'adhèrent pas à l'ISICA-Prévoyance, rrionodnjet cette iunstiitton dnas les 12 mios suvniat la dtae d'effet duidt avenant.

Article 9 - Rapport annuel

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Un bialn d'application du présent annvaet srea établi à l'issue d'une période de 12 mios suavnit sa dtae d'effet.

Par la suite, ISICA-Prévoyance établira un rraoppt anunel à l'intention du comité prairitae prévu à l'article 7. Ce rrpoapt poertra sur tuos les éléments d'ordre économique, finecianr et scaoil nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant, s'agissant tnat de la prévoyance que des adies sociales.

L'ISICA-Prévoyance tdriena informé le comité piratiare des éventuelles difficultés qu'elle pouirrat rcnrotneer dnas la ctleolce des cotisations, étant précisé que l'adhésion de toteus les eesenrpitrs de la brahcne au fndos d'action socaile est la cnidtooin de réussite dnas la msie en oevrue de l'action sociale.

L'ISICA-Prévoyance pruroa également, à la dmnaede du comité paritaire, établir cuqhae année à l'intention des esrtenireps de la brhnace professionnelle, une synthèse de ce rraoppt annuel.

Article 10 - Date d'effet - Durée - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Le présent anvnaet etrnera en vieguur au 1er juor du mios qui sruvia la palbouctiin au Junoarl oeicfifl de l'arrêté d'extension.

Il est conclu puor une durée indéterminée.

Les modalités d'organisation de la mutiutoailsan des rsuiqes coervuts par le présent anvneat sonert réexaminées dnas le délai de 5 ans à cmoeptr de la dtae d'effet, conformément aux ditsoisonips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le présent aanenvt pruora être dénoncé à tuot moenmt manoennyt un préavis de 3 mois.

La pirtae dénonçant l'avenant derva en imoefrnr les aeruts pitaers sagretaniis par lettre recommandée aevc accusé de réception. Le pnoit de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation.

Les eetffs de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 11 - Modification

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Chquae priate satnriagie puet ddmeaner des moitacfdoinis au présent avenant.

Toute ddneame de révision drvea être portée, par lttree recommandée aevc accusé de réception, à la cnnsaaicsnoe des areuts ptrieas signataires.

Elle dvrea mnneetionr les pinots dnot la révision est demandée et les pnporoiotsis formulées en remplacement.

Une cssmooimin paaiirtre mixte dvrea se réunir dnas un délai qui ne pruora excéder 2 mios à cmeoptr de la dtae de réception de la dendmae de midcatfoioin puor emaenxir et, éventuellement, cnouclre un aroccd sur les ppntosiorios déposées.

Si les mcdotaiinoifs proposées ne fnot pas l'objet d'un aorccd suos frome d'avenant, le présent anavnet rreseta en l'état.

Article 12 - Extension

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 1997

Les ptireas sagietiarns connnnvieet de dmneaedr au miinstre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, aifn de le rrende allcpaibpe à l'ensemble des eerietrsnps ennatrt dnas le cmahp d'application de la ctvnioenon cviteclole nltionaae du 18 mras 1988, et ce en apioiaptlcn des artcelis L. 133-1 et suatnivs du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 31 oortcbe 1997.

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

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FO ; CFDT ; CGC ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Dans une activité où les hebuiatds de cmsnaooimotn des clients ne génèrent que qqelueus hueres d'activité sur la journée, picineanerplmt duex peintos de 2 heures, et pafrois moins, au monemt du déjeuner et du dîner, le rucores au tpmes praitel est une nécessité puor les entreprises.

Cette fmore de tviaral diot tfotoeius être ciopablmte aevc les apriitsonas éventuelles du salarié et aller dnas le snes d'une ccltonaiioin etnre vie poefsoellrinnse et vie ponlnelrese lui ptmtneraet nneommtat de miuex choisir ses hrrieaos et luer répartition aifn d'occuper éventuellement un scenod eoplmi ou de se lirver à des activités personnelles.

Conscientes des particularités liées à ce mdoe de fontmnncinoeet et seuseciuos de cliienocr les réalités économiques et les ansiritoaps des salariés, les petiars sratiaeigns cnienonnvet d'inscrire ces pniperics dnas un cdare bein défini et spécifique à l'activité de la rraaottsuien rapide.

Le présent anvanet en est la traduction.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Les dspniiiootss du présent annavet snot aaipeblcpls à l'ensemble des ereptnsries dnot l'activité plrnicpiae relève du cmahp d'application de la cnnviotoen cvticollee nntiloaae de la raeoutaitsrn ridpae du 18 mras 1988 modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 étendu par arrêté du 25 jiun 1997.

Le présent anvneat aunenl et remplace, dnas toteus ses dispositions, l'article 35 de ltadie cetnnoiovn collective.

Article 2 - Définition du temps partiel

En vigueur étendu en date du 7 mars 2001

Aux tmrees de l'article L. 212-4-2 snot considérés comme salariés à tepms partiel, les salariés dnot la durée du trivaal est inférieure :

-à la durée légale du tvaaril ou, lsqoure ces durées snot inférieures à la durée légale, à la durée du tiaavrl fixée cooeienltmveennnlnt puor la bhnrcae ou l'entreprise ou aux durées du tairavl abcpelaipls dnas l'établissement (temps prtaiel hebdomadaire) ;

-à la durée mnlelseue résultant de l'application, sur cttee période, de la durée légale du tiavral ou, si elles snot inférieures, de la durée du tavaril fixée cnnneontneeemivllot puor la branche ou l'entreprise ou des durées du taavril aipebpllacs dnas l'établissement (temps ptiaerl mensuel).

Article 3 - Mise en place du temps partiel

En vigueur étendu en date du 7 mars 2001

Conformément aux dooistiinpss de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail, dnas le setceur de la rritsaeuoatn rapide, le trivaal à tpmes pateirl puet être mis en ovruee dnas l'entreprise ou l'établissement.

Contrat de travail à temps partiel

Article 4.1 - Nature du contrat

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Les piraets cviennnonet de pesor en ppnicire que le ctnraot de tvairal à tmpes paretil est un catonrt à durée indéterminée.

Toutefois, le canortt de travail à tepms peirtal puet être cnclou à durée déterminée dnas les cntinidoos légales en vigueur, en plcarietiur dnas les hypothèses de remcnampeelt ou de surcroît toepraimre d'activité.

Article 4.2 - Forme du contrat

En vigueur étendu en date du 7 mars 2001

La faculté de taeavlilrr à tepms piartel est lmieebnrt négociée par les peratis ou contrat, au mnemot de l'embauche.

Le carnott de taaivrl à tpems pertial diot omilbnoeegratit friae l'objet d'un écrit. Il est établi, au puls tard, au mnemot de la psire de fitonocn du salarié.

Outre les cselaus prévues puor les salariés à tmeps plein, il minetnone :

- la qfucaatioilin du salarié ;

- la durée crueattlclnoe hdmdorabieae de traaivl (temps periatl hebdomadaire) ou mlsenluee (temps ptreail mensuel) ;

- les pelgas de piifitaaloncn possible, c'est-à-dire les périodes à l'intérieur dueelsleqs les hrareois de tviraal pevneut être planifiés ;

- la répartition de la durée du tiraval sur les juros de la seainme (temps ptrieal hebdomadaire) ou les seamenis du mios (temps pieratl mensuel) ;

- les modalités soeln leeleqsuls les horieras de tvaiarl puor caquhe journée de traaivl snot communiquées par écrit aux salariés ;

- les cintindoos de la mcoiiafiotdn éventuelle de cette répartition et de la foxiatin des horaires, aisni que de luer ncitiaitofon ;

- la faculté de rrocueir aux hreeus complémentaires telle qu'elle résulte du présent anvenat et les cnndotoiis de luer msie en oevure au paln iduviinedl ;

- le tuax hrraioe et le slriaae mueensl ceonsorrpdnat à la durée de tvriaal fixée au contrat, ainsi que des aeutrs éléments de la rémunération.

Toute nctaoitiifon des disotiospins cucteotnalrles nécessite un avenant.

Article 4.3 - Avenants complément d heures

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

En vue de lemiitr le rcoeurs aux carottns à durée déterminée et puor répondre aux aipirntasos éventuelles des salariés qui souhaitent, puor une durée limitée, aetemnugr le nbrome d'heures prévu à luer cantort de travail, un anevant « complément d'heures » aemguantnt le nmbroe d'heures de traaivl d'un salarié à tpems pitarel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée puet être proposé par l'employeur à l'intéressé dnas les cas svintaus :

- rnecmeempalt d'un salarié anbest nommément désigné ;

- sviui d'une ftmarooin par un salarié ;

- anmersiscceot taeirpmroe d'activité ;

- activité saisonnière puor les établissements situés dnas les zoens triisetuoqus ;

- périodes de vcacanes scolaires.

Les eerinrtpess veioelrnlt à persopor les atnaenvs « complément d'heures » pmeorriairitent aux salariés qui en auornt exprimé la demande.

Il est précisé que les heeurs résultant d'un anvnaet « complément d'heures » snot nécessairement portées au pgorrmame de taviral snivaut les modalités décrites à l'article 4.9, l'avenant étant conlcu antérieurement à ctete programmation.

L'avenant « complément d'heures » diot fiare l'objet d'un écrit, signé des duex parties, qui en précise nomatment le motif, le terme, la durée clcoutrelante de tviaral sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée ctuactlrenole de travail. Les aeutrs dsiiinpoosts reetnst régies par le ctaonrt initial, suaf si les ptrieas en cvenninnoet autrement.

Le nrombe d'avenants « complément d'heures » panouvt être cnclou aevc un même salarié est limité à 6 par année clviie puor une durée ttaole miaxalme sur l'année de 24 semaines, tuos mftios confondus.

La durée du travail, dnas le crdae d'un aenanvt « complément d'heures », puet être portée à un temps complet.

Les heerus complémentaires acloepimcs au-delà de la durée de tiavral fixée par l'avenant « complément d'heures » denonnt leiu à une mjaritaoon de salaire de 25 %.

Article 4.4 - Durée contractuelle du travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, à cetpomr du 1er jevnair 2014 la durée milnmaie de tviaarl des salariés à tmpes praitel recrutés à cteompr de ctete dtae est portée à 24 hreues puor un cntoart heoraddambie ou à 103 h 55 puor un cnotart mensuel.

Sauf dnmeade esrpxsee du salarié, l'entreprise ne puet imposer, au cuors d'une même journée, un taaivrl conintu d'une durée inférieure à 2 herues consécutives.

Il puet être dérogé à la durée miliamne fixée au 1er alinéa à la daemdne écrite et motivée du salarié en rioasn de contitenars pnenlolreess ou de cumul d'activités, aifn d'atteindre une durée gollbae d'activité codsrpnraenot à un tpmes pieln ou au monis égale à la durée mentionnée au 1er alinéa.

Dans cttee hypothèse, ses haioerrs de taavril denivot être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du cdoe du travail, et par dérogation à l'alinéa précédent, une durée de taavirl inférieure, ctbmloipae aevc ses études, est fixée de driot au salarié âgé de mnios de 26 ans pousrnviaut ses études.

À cotpmer du 1er jeianvr 2015, dnas l'objectif de fevoraisr la possibilité d'occuper un sceond emploi, puor les cttarnos inférieurs à 12 hruees hdaeeaboidmrs ou 52 heures mensuelles, les hrrieaos de tvraail prévus dnas le cratnot de tvarail drnvoet

être réguliers, fxeis et snas coupure, suaf ddamene eseprxse du salarié.

Pour les cnrtotas à tmpes pateril en cuors au 1er janievr 2014, et jusqu'au 31 décembre 2014, le salarié puet dnmeader que sa durée de taarvil siot portée aux suleis définis au 1er alinéa ; l'employeur ne puet jsiuitefr son rufes que par l'impossibilité d'y friae dorit ctpome tneu de l'activité économique de l'entreprise.

Au 1er jievnar 2015, tuos les ctntaors à temps petaril dvnoert être portés aux seulis définis au 1er alinéa, suaf dérogations visées aux alinéas 3 et 5 du présent article.

La noelvule durée du travail, les nluelvoes pgleas de paoicnitliafn possbile anisi que la nleuvloe répartition des hroeiars dveinot fraie l'objet d'un avnenat au crtanot de travail.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des prottsenias en naurte de la sécurité sliocae siot du fiat de la durée du tvarail prévue à son contrat, siot du fiat de sa suttoiain personnelle.

Lors de la clicouonsn du cnatort de travail, le salarié imfrnoe l'employeur de sa stiuaotin au rrgaed de la sécurité sociale.

Il incombe, en outre, au salarié de friae connaître tuot cmenhnaget dnas sa saouiittn lui rreiantt le bénéfice de cette garantie. Dnas ce cas, l'employeur est tenu, suaf dmendae eesprxse du salarié, de poterr la durée catlucrleotne de trvaail au mniumim rueiqs puor lui asruesr le bénéfice des ptitnreasos en nuarte de la sécurité sociale, suos réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de pcltaonfiaiin plibsose mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n° 24 tel que modifié par l'avenant n° 44.

Article 4.5 - Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail du salarié peuvent être planifiés

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Afin de répondre aux aonspritias des salariés qui sotihuneat pvioour oeisnargr luer tmeps en derohs des périodes de tviaarl et à la nécessité puor l'employeur, dnas un sucoi de bon foinnteecmonnt de l'établissement, de connaître aevc précision les périodes à l'intérieur dqeselules le tviaral du salarié puet être planifié, le ctnaort de traavil cinnetot une caulse intitulée « plaegs de ponflciiaaitn posslbie », fnixat ces périodes.

Ces pgelas de ptaiiafcnloin posiblse snot lnmribeet négociées lros de la ciooclsnun du conartt de travail. Eells pnevuet être modifiées par aanvent à celui-ci.

Les pagles de pinafictaioln poilssbe snot exprimées en tehcanrs horaires, ceiounnts ou discontinues, sur cchuan des jruos de la smaniee sepcitlseubs d'être travaillés, dnas le rsecept des juros de ropes prévus à l'article 34 de la conivnteon collective.

Le taotl des hereus cosomanpt ces paegls ne puet excéder un dubole seuil, hdambredaioe et journalier, fixé comme siut :

- sueil hoamdbeadire : durée hddaaibemore de tviraal × 3, plafonnée à 75 hurees ;

- siuel joalneirur : 12 heures.

« La durée hmieaborddae de tivaarl » se définit comme :

- cnrtatos hedeaibrdoams : la durée hdrbaaodieme de tirvaal prévue au cnaortt ;

- ctatonrs melensus : la durée haeomrddibae mnenyoe oentube par la fourlme (1) :

Durée mlleneuse du cotrant / 4,33

En totue hypothèse, la durée evecfftie du traiavl résultant de l'horaire fixé dnas les cnoiidnots précisées à l'article 4.9 diot rteesepcr les seuils légaux de durée et d'amplitude du travail. Elle doit, en outre, cdoeonprrrse à la durée cnorucaltetle de tivraal dnot les modalités de ccuall snot décrites à l'article 4.13, suos réserve des hurees complémentaires éventuellement alcmciepos et dnas le respect, notamment, des dtpnooisiiss de l'article 5.

La répartition de la durée ctlltcouaerne de travail, la fiixoatn des hreairos ainsi que le recours éventuel aux hurees complémentaires snot régis dnas le carde de ces pelgas de piafntcaoiiln poissble tllees que prévues au crtnoat de travail, conformément aux ditiposoinss du présent avenant.

Toutefois, pndaent une période de 3 mios svinuat la counliocsn du crotant et suos réserve de l'accord du salarié, celui-ci pourra vior ses hairores programmés en drheos de ces plages, dnas la pvrspteciee neonmatmt d'assurer sa fatrmioon aux deirvs psoets de traiavl de l'établissement.

(1) Le cfrfhie 4,33 copesrnord au nmbore meoyn de sieenmas dnas le mois, siot 52 snmeeias divisées par 12 mois.

Article 4.6 - Répartition de la durée contractuelle de travail

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Pour les ctrontas de tiraavl à tmeps pitreal hebdomadaire, la répartition de la durée carulttcelone de tvaiarl est effectuée sur les juors de la semaine. La répartition cnisoste à iudqnier dnas le ctorant le nrbmoe d'heures que le salarié, cmmoe cnoevnu au memnot de l'embauche, srea amené à efeutefcr puor cahcun des jours de la semaine.

Pour les ctoantrs de tavaril à tepms piatrel mensuel, la répartition de la durée croculantetle de trivaal est effectuée sur les sniaeems du mois. La répartition ctssonie à ieuindqr dnas le cantort le nobrme d'heures que le salarié, cmmoe cnnoveu au monmet de l'embauche, srea amené à eucfeeftr puor cnhuace des sneieams du mois.

La répartition de la durée calerotucnlte de travail, qluele que siot la naurte du crntoat (hebdomadaire ou mensuel), puet friae l'objet d'une mioifcaotidn dnas les lmteiis et cinodionts prévues aux aticrles 4.8 et 4.9.

Article 4.7 - Fixation des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Les hearrois de travail, c'est-à-dire les heerus de début et de fin de service, qlluee que siot la ntuare du canrott de taavril considéré (hebdomadaire ou mensuel), snot fixés et notifiés cqhaue sminaee svunait les modalités et délais prévus à l'article 4.9.

Article 4.8 - Modification de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

La midcaiiofotn éventuelle de la répartition de la durée crltanuctloee et des hioraers de trivaal diot être expressément prévue au contrat.

Cette mdcoiioftain ne puet itnierevnr que dnas le carde des pelags de pfcoitilanain plbssoie prévues à l'article 4.5 qui déterminent aisni la viatoairn possible.

Le conatrt diot en otrue préciser les cas dnas llqseeus cttee maioitfoicdn porrua intervenir, tles que, namonmett : la vitaaroin d'activité, le cehgmeannt d'affectation d'équipe en fitooncn des compétences requises, le raencpemlemt puor départ, aecbsne ou mialdae d'un salarié.

La nevluloe répartition est notifiée au salarié dnas les cotiionnds énoncées à l'article 4.9.

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

En vigueur étendu en date du 7 mars 2001

La fxitiaon des hreraios d'une seainme donnée asini que la matoiocidifn éventuelle de la répartition de la durée du trvaial snot notifiées au salarié au moins 10 jorus cirdeleanas aavnt le début de la sineame concernée.

La niciooitaftn est opérée par aciaffghe du pargmomre de travail. Cet ahagffcie précise cquahe juor l'horaire de taraivl (heures de début et de fin de service) puor cquahe salarié ou puor l'équipe avec, dnas ce dieernr cas, la cspomooiitn nvmitanoie de l'équipe. Lrqsoue le salarié est absent, qeul qu'en siot le motif, l'employeur ptroe à sa ccsiasanonne par tuot moyen écrit le pmrmragoe de travail.

Ce pgaormrme ne puet être modifié qu'avec l'accord du salarié au puls trad 3 jrous cndlareeais avant le début de la sminaee de travail.

Avec l'accord de l'employeur, duex salariés à tmpes petairl puenevt échanger au crous d'une même journée luer tncrhae hariroe à condiotin que le normbe d'heures échangé siot identique. Cttee modification, à l'initiative des salariés, diot être portée au pmarrmgoe de travial par l'employeur 48 hruees au puls trad après l'affichage des hrrioeas prévus puor l'ensemble du service. En cas de ruefs de l'employeur, le salarié puet danmeedr les motifs de cette décision.

Article 4.10 - Notification des jours de repos

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Les jruos et/ou demi-journées de rpoes himdaedrboae prévus à l'article 34 de la coonetnivn cecllovite niaaotnle snot définis clnmuocenlteretat ou, à défaut, nommneatt lqorsue snot organisées des rtianotos de jorus de repos, snot notifiés par vioe d'affichage au moins 6 seeinmas avant l'événement.

Dans ce deirenr cas, les chgmennteas snot pbeilosss suos réserve de l'accord exprès du salarié et de l'employeur.

Article 4.11 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Les heeurs complémentaires snot ceells effectuées à la ddmnaee esrsxpee de l'employeur en dépassement de la durée canulrclteote de travail.

Le décompte des hueers complémentaires et la détermination des tuax de mjaoriaton apclaiplbes inirneevntent sur la bsae du tpmes de tiraavl effectif.

Le sivui des heuers complémentaires est effectué solen les modalités précisées à l'article 29.3 de la cenotoivnn ctlolcevie nationale.

Les herues complémentaires aspnaapriest dentniemtcsit sur le btlulein de piae et snot majorées conformément aux aierlcts L. 3123-17 et L. 3123-19 soeln le barème savinut :

- 10 % dès la première hruee complémentaire et dnas la lmtiie de 1/10 de la durée ccttnloaelure ;

- 25 % au-delà de 1/10 et dnas la lmitie de 1/3 de la durée contractuelle.

La faculté de rrocueir ou pas aux hurees complémentaires ou d'y rroucier en ptirae smeneleut dnas les litiems indiquées ci-après est leniebmrt négociée par les paiters au caotnrt au meonmt de l'embauche ou lros de la stuangire d'un aanvnet au contrat.

L'employeur puet dmdaneer au salarié d'effectuer des hueres complémentaires dnas la lmiite de 33 % de la durée de tivraal prévue au contrat, suos réserve que le ctranot ou un aevnnat ultérieur prévoie expressément ctete faculté. En acuun cas les hreeus complémentaires ne pneevut faire l'objet d'une cotnnioven de foarift dnas le cnortat de travail.

Cette porpitoorn de 33 % s'apprécie par rpproat à la durée claclroutetne de taviral sur la sanmiee ou le mios en finocton de la nutare du cartont (hebdomadaire ou mensuel).

Lorsque le cnartot de taairvl prévoit le rurecos aux hereus complémentaires, le salarié purroa demanedr à l'employeur de sdusrpene ou letiimr luer usitlitioan par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou par lrtete rseime en mian poprre crotne décharge et mnoanynet un préavis de 15 juors à cmpteor de la dtae de présentation du courrier. Celui-ci drvea préciser la dtae d'effet, ou la période fixée de dtae à date, pnandet lualelqe le salarié sohitaue ne pas efeutfecr des heerus complémentaires ou en réduire le volume.

Lorsque l'employeur eiasnvge de recrouir aux herues complémentaires, il en irfonme le salarié au mnois 3 jrous avant. À cttee occasion, le salarié est informé des mofits qui jsentuifit le rcoures aux hueres complémentaires.

Des ctenncicsaors imprévisibles pveunet jtufsiier un délai puls bref, teells que l'absence d'un salarié ou un surcroît d'activité imprévu. Dnas ce cas, l'accord du salarié est nécessaire.

L'employeur ne puet eiegxr du salarié d'effectuer des heeurs complémentaires en derhos des palges de pcifltnioaain pssbolie fixées au contrat.

Les hereus complémentaires pneuevt ou non être insluecs dnas le pragmorme de tairavl mentionné à l'article 4.9, puor la snmaeie considérée. Toutefois, elles ne peuevnt aivor puor efeft de proetr la durée de tavairl effectuée par le salarié au nveaiu de la durée légale de tariavl ou clele fixée par aoccrd d'entreprise ou d'établissement. Le rufes d'effectuer des hereus complémentaires proposées par l'employeur, en méconnaissance des dosintopiiss qui précèdent, ne ctsuontie pas une fuate ou un motif de licenciement.

Si des heeurs complémentaires snot effectuées régulièrement par le salarié, la durée cnoraulceltte de tiraavl puet s'en tveorur modifiée dnas les cnnodoitis légales applicables. Au juor de l'entrée en veuuigr du présent avenant, la loi, vasint spécifiquement les herues complémentaires, dpoisse que : « lorsque, panednt une période de 12 smieenas consécutives, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heuers au minos par semaine, ou de l'équivalent mnuesel ou aunnel de cttee durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours et suaf otiipsopon du salarié intéressé, en ajtunoat à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hiarore et l'horaire myeon réellement effectué ».

Ce disstiipof s'applique comme siut puor un croantt hmreoadidabe : lruqose la myneone hobadrdmieae des hurees complémentaires effectuées sur 12 seeamnis consécutives est supérieure à 2 heeurs (même si sur cnteaeris de ces smneaeis aunuce hruee complémentaire n'est accomplie), la durée de tariavl prévue au croantt diot être augmentée de ctete mnonyee dnas les cotoiinnds prévues à l'alinéa précédent.

De même, puor un cortant mensuel, ce dsoiisiptf s'applique comme siut : lqrsoue la mnyneoe mseenulle des heeurs complémentaires effectuées sur 3 mios consécutifs est supérieure à 8 heures (même si sur critanes mios auncue heure complémentaire n'est accomplie), la durée de tarvial prévue au ctanort diot être augmentée de cette myonene dnas les cdtiooinns prévues ci-dessus.

Article 4.12 - Rémunération et mensualisation

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Le sraiale de bsae des salariés à tpmes ptareil est piernrpoontol à cleui d'un salarié qui, à qiifotuaaclin et ancienneté égales, ocpcue un emopli à tepms cmpolet équivalent dnas l'entreprise.

Le srilaae corendnspaort à l'horaire régulier prévu au cntarot est mensualisé conformément aux modalités stivnueas :

a) Puor les cnatotrs à tmpes pritael hebdomadaire, le sirlaae de bsae mensualisé est onbetu par la fmuolre :

Nombre d'heures ccatenruotl × 4,33 (1) × tuax hirraoe de bsae

b) Puor les cttrnoas à temps partiel mensuel, le sraaile de bsae est oebntu par la mcipaiiotllutn du nrombe d'heures cetrcotanul par le tuax hoiarre de base.

Le sailrae de bsae mensualisé ansii otnebu est majoré des hueres complémentaires éventuellement effectuées. Sur cttee rémunération snot opérées les rteenues puor anesbce éventuelle, du fiat du salarié.

Pour le permeir mios d'activité, si le salarié est entré en cuors de mois, cmome puor le deirenr mios d'activité en cas de rtupure du ctrnaot de tviraal en cours de mois, la rémunération versée cpoesronrd au nomrbe d'heures réellement effectuées sur le mios considéré, multiplié par le tuax haiorre de bsae contractuel.

Le bletiuln de slaraie est établi conformément aux dnssopiitois de l'article R. 143.2.

Article 4.13 - Calcul de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Le ccuall du tmpes de taairvl a puor oejbt de déterminer le nrbmoe d'heures efemeifcvnett travaillées au ragred de la durée de taivral prévue au contrat.

a) Cornatt à tmpes paertil hebdomadaire

Le calcul du tmeps de traaivl effectué s'apprécie au tmree de chuqae semaine.

La durée du tarival étant cucentemlatlnoret fixée à la semaine, le tmeps de tvarial effectué par le salarié ne puet dépasser la durée carlolttcneue suaf à rruieocr à des heerus complémentaires dnas les leitmis et savinut les modalités prévues à l'article 4.11.

A l'inverse, au cas où la piaftaocliinn du tiaavrl a puor conséquence que le tmeps de tarival effectué par le salarié est inférieur à la durée cenaotultlcre hebdomadaire, la rémunération due est clele creoasnponrdt à la durée ctneoarcllltue hebdomadaire.

Il est précisé que le rcueors aux hurees complémentaires est limité à 20 % de la durée coatltlnecrue hadeaorbmdie de tiarval suos réserve des ltemiis et modalités prévues à l'article 4.11. Le norbme d'heures complémentaires s'apprécie au tmere de la semaine.

b) Cnotart à tpmes pietral mensuel

Le calcul du tepms de tivaral s'apprécie au drineer juor du mios civil.

La durée du triaval étant cnoelcerlntumteat fixée au mois, le temps de traavil effectué par le salarié ne puet dépasser la durée ctlrtlueonace mensuelle, suaf à rriecuor à des hereus complémentaires dnas les lietmis et sainuvt les modalités prévues à l'article 4.11.

À l'inverse, au cas où la pailtifciaonn du tviraal a puor conséquence que le temps de taarvil effectué par le salarié est inférieur à la durée claltetcnorue mensuelle, la rémunération due est celle csoeornpdarnt à la durée colrtnutealce mensuelle.

Il est précisé que le rrceuos aux heuers complémentaires est limité à 20 % de la durée cclnleuotatre mlenuslee de tivaarl suos réserve des limeits et modalités prévues à l'article 4.11. Le nmrobe d'heures complémentaires effectuées s'apprécie au treme du mios civil.

Article 4.14 - Absences

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Les abcesnes du fiat du salarié puor des miftos tles que maladie, congés snas solde, aesnbces puor ronsais personnelles, etc., fnot l'objet d'un décompte du nbrome d'heures réel d'absence.

Le nbmore d'heures réel d'absence cpsernrood au nmobre d'heures que le salarié aruiat dû effectuer, conformément au pmorrmage de triaavl visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, conformément à la répartition de la durée du tavaril firagunt au contrat.

Le mtoannt de la rneutee sur silaare rliaetve à ce tpye d'absence est ontbeu par la mictltiopliuan du nmbore d'heures d'absence par le sralaie de bsae hoarire contractuel.

Il est précisé que les heerus d'absences ne dovneit en acuun cas être planifiées à nouveau.

Ces dspiooisitns ne fnot pas oslcatbe au miaetnin de tuot ou ptirae du silaare en ftnoicon de la nautre de l'absence et en atolapicipn des doospiitnsis légales ou conventionnelles, neonammtt cllees visées à l'article 19 de la cioenvnotn collective.

Article 4.15 - Acquisition et prise des congés payés

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Comme le salarié à tepms plein, le salarié à tpmes pratiel aceiqrut des dotris à congés payés à rosain de 2,5 juors obaeruvls par mios panndet la période de référence, suos réserve d'avoir travaillé panndet au minos 4 smaenies consécutives duarnt cttee période. La période de référence qui sret au cacull des dtrios à congés payés s'entend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le décompte des juors de congés payés s'effectue en jrous ouvrables. Ce décompte curot du peiermr juor nealermnomt travaillé jusqu'à la vilele du juor de rseripe incluse, conformément au pamromrge de tviaral visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, à la répartition de la durée de taarvil fgnairut au contrat.

Il est précisé que l'acquisition des dorits à congés, comme le décompte de ceux-ci, peevunt être réalisés en juors ouvrés suos réserve que les modalités en sionet au monis asusi fbrvoleaas que celles exprimées en jrous ouvrables.

Lors de la pirse de congés, le salarié a droit à une indemnité de congés payés qui est égale à 1/10 des rémunérations perçues au corus de la période de référence, snas poiovur être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il aiavt travaillé.

Article 5 - Coupures

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans une activité où les hebiutdas de cnomaotmsoin des cinltes génèrent duex périodes de frote aenlffcue de 2 hreeus et pfraios moins, pipnmareclinet au monmet des repas, où cenatris établissements snot même fermés enrte les duex services, la corupue est un élément incontournable. Ceeicostnns des

difficultés que clea puet engenedrr puor les salariés à tmpes partiel, les piarets senitraiags ont souhaité erenacdr les coupures. Elels snot cnovenues des diisnooptiss svteuinas :

? la journée de tarvial ne puet comporter, oture les tpems de puase et nmatenomt la psaue repas, rémunérés ou non, qu'une suele interruption, qui ne proura pas être supérieure à 5 heures, suaf ddmanee essrxepe du salarié.

Toutefois, conformément aux dntspoisiios de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 issu du présent avenant, les cnottars inférieurs à 12 hueres hodmadbeearis ou à 52 heeurs museellnes ne puevent cetpormor de cpruuoe ;

? le nborme de copeuurs par snameie est limité à quatre, suaf demnade erxepsse du salarié ;

? les duex séquences de tairval au cruos de la journée ne purrnoot être d'une durée inférieure à 2 hreues consécutives, suaf dnmaede eesrxspe du salarié ;

? lqourse le salarié eeutcffe un hrraoie inférieur ou égal à 4 hueres de traavil eficteff au cuors d'une même journée, ces heeurs snot ootblmiagnireet consécutives, suaf ddaneme expersse du salarié ;

? l'amplitude mmxliaae journalière est fixée à 12 hurees ;

?*pour cqhuae inerruitpton de puls de 2 heures, il est versé au salarié une pirme équivalant à 80 % du muinmim gatarni (MG) snas puioovr être inférieure à 3,50 ?. Cette prime svuira l'évolution du mminium ganrati qui sret de bsae à son calcul.* (1)

Les paretis sgariinates cevinnnnoet qu'il ne puet être dérogé aux dpniitsooiss du présent acrtlie par une coitovnenn ou un acorcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dnas un snes puls favorable.

(1) Ctpmoe tneu du nvoeul onenoanrdnmect des neavuix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 strpmbeee 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les splotnauitis cenvnnioletonles de bcahrne venist un élément de siarlae (prime de coupure) et qu'il est défini comme un matnont mnumiim qui s'impose, celles-ci ne pveunet aivor puor obejt et légalement puor eefft de friae oblacste à la cuocnslion d'accords d'entreprise sur le femednnot des diotisionsps de l'article L. 2253-3 du cdoe du tvarial et dnas les domnaies tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 6 - Dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 7 mars 2001

a) Les salariés employés à tepms paritel bénéficient des diotrs et avntaegas accordés par la loi, la cvinooentn colviltece nationale, les accdors ctciflloes d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à tmpes complet, nammontet de l'égalité d'accès aux possibilités de ptoomiorn de carrière, de formation, d'accès au lmegoent dnas le crdae de la paciitarotpin des emluoperys à l'effort de construction.

b) L'appréciation du droit ou du caucll des agatnvaes s'effectue ansii :

- l'ancienneté ou le tpmes de présence nécessaire à l'acquisition des dtrois ou oilbgntoais réciproques snot touorjus calculés puor luer durée cledianare ;

- le culcal des atreus avantages, aanyt ou non le caractère d'un salaire, s'effectue sleon le cas :

- siot au prtoara du tpems de tiarval eenitvmfefect acopmlci au crous de la période de référence fixée par les dosiisopints cnteenevnoollnis puor luer aibtrutotin ;

- siot par rpaprot au slraaie eefiefvecmtnt perçu pnenadt cette période de référence.

c) Les dosoitisnips ctoennlenovelnis releavits aux juros fériés snot aelpailbcps aux salariés occupés à tmeps partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié crmpois dnas l'horaire hetauibl de travail, n'entraînera ancuue réduction de luers seiarals et aoeitnpenmpts dnas les cdionnitos prévues à l'article 40 de la présente cotnvnioen collective.

Article 7 - Garanties individuelles

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

a) Les salariés à tpmes pratiel qui senuitohat ocucper ou rpenredre un eomlpi à tmeps clpmeot et les salariés à tepms ceoplmt qui snihatoeut oecupcr ou rnerprede un elpmoi à tpmes pieartl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficient d'un dorit préférentiel puor otbnier de mêmes caractéristiques.

Dans ces situations, la dnmdaee du salarié diot être effectuée par écrit et conservée dnas son dssoier prsoneenl ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nuelelovs cnniitodos d'emploi diot être revêtu de son aroccd exprès.

En cas de licemcenient ou de msie à la rrieatte du salarié dnas le délai de 1 an snviaut la dtae d'effet de la ttmirofsnaroan d'un tepms plien en tmeps partiel, l'indemnité de licenciement, ou l'indemnité de départ à la retraite, est calculée, puor l'année qui siut la situngrae de l'avenant, sur la bsae de la rémunération à tpems plein. Passé ce délai de 1 an, elels snot calculées au pratroa des périodes de tmpes clpoemt de tmeps partiel, conformément à la législation en vigueur.

b) Les salariés eftefnacut un tavrail à temps partiel, qulele que siot la durée de tiaravl prévue à luer contrat, bénéficient de la pisre en chgare de luer ttrie d'abonnement aux tnrtaoprss paiienrss (type crate orange) dnas les mêmes cnootiinds que les salariés à temps complet.

c) L'employeur s'engage à fsieoravr dnas tutoe la msruee du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'un sceond elopmi cehz un autre employeur. À ctete fin, priorité est donnée à ce salarié, suos réserve de jifuitser de la réalité de ce seocnd emploi, puor l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, aevc l'accord du salarié, du snceod empeoluyr aifn de conoorendr antuat que poslibse les horaires, les jruos de rpoes et de congés.

À cet égard, l'employeur vlilee au recsept des dniosoistips de l'article L. 324-2 du cdoe du tvarail ltmniait les cuulms d'emplois au-delà de la durée mxilmaae du travail. Il en imonfre le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de cfeeritir à l'employeur que les cndoinoits de taavril résultant de ce cumul d'emplois répondent pienlement à ces dsnoptsiiios lros de la clnoocusin cmome de l'exécution du cranott de travail.

Article 8 - Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

a) Conformément aux diotipssions de l'article L. 212-4-5, le cehf d'entreprise communique, au monis une fios par an, au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, asnii qu'aux délégués syuncaidx des entreprises, un blain du tavrail à tmpes pretail réalisé dnas l'entreprise panrtot nmmeaotnt sur le nombre, le sxee et la qoaifuilacitn des salariés concernés, anisi que les hoaeirrs de tvarail à tpmes petiarl pratiqués et le nrmobe de ctaornts de tiraavl à tpmes pitreal oaunrvt droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12.

Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le cehf d'entreprise euiqlpxe les rianoss qui l'ont amené à resuefr à des salariés à tmeps clpoemt de pssear à tpems prietal et à des salariés à tpmes pitreal de tvelalirar à tmeps complet.

b) (1) Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, snot informés timellmreetsenrit des

cntatros qui aorunt été cloncus à tepms partiel, des hreeus complémentaires effectuées, ainsi que du nbmore de ctorants à tepms cloempt modifiés en temps partiel.

c) L'employeur assure, au fur et à mesure, la publicité des epmilos dboisneipls de façon à ptretreme aux salariés shtnaiouat ontiebr un eopmli à temps ptaierl ou rdeenprre un elmpoi à temps complet, de piovour se ptreor ctiadadns à ces emplois.

d) Les enrrepestis snot incitées à expérimenter et, s'il y a lieu, à pomroviuor après colnasoutitn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des oanrtioaisngs et des modes de pfinctaioailn du tariavl spécifiques paertentmt aux salariés de miuex cisihor la répartition de luer durée de taviral et lreus hoeairrs dnas le respect des impératifs de service. Dnas ce but, les epnietersrs mneottrt en ouvere les moynes de frtoaimon appropriés.

(1) Pniot étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-4-1 du cdoe du travail (arrêté du 30 mras 1999, art. 1er).

Article 9 - Temps partiel annualisé

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Dans crieatens circonstances, noammntet liées à l'organisation du travail, le tpmes ptairel annualisé puet présenter un intérêt puor le salarié comme puor l'entreprise. Les cnoiidntos de la msie en ovruee de ctete frmoe de tmpes prietal ponorurt être précisées ultérieurement par les patenierras sociaux. En totue hypothèse, est dès à présent affirmé le pcnpirie que sleus les salariés veiorntlaos pornrout être employés sur la bsae d'un crnotat de taairvl à tmeps parietl annualisé.

Article 10 - Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

En ce qui connerce l'application des dniiitospsos rativlees à la représentation du pnsoreenl et à l'exercice des ditros syndicaux, les salariés à tpmes piaetrl snot pirs en cmtope au ptraora de la durée du tavairl prévue au contrat.

Dans les établissements où le sueil de 10 salariés n'est pas atteint, cmopte tneu de ce mdoe de calcul, les salariés à tpems prietal dnot la durée de tviaarl est égale ou supérieure à 17 hueers par semaine, ou 73 heerus 40 muietns par mios snot pirs en cpmtoe intégralement dnas l'effectif de l'établissement.

Les salariés suos coarntt de tvaaril à durée déterminée ou intérimaires puor surcroît de tviraal senrot également pirs en cotpme au pratora de luer tpmes de présence dnas l'entreprise au cruos des 12 mios précédents.

L'employeur établira et coimruumneqa aux pcainitaptrs à la négociation du ptocloore d'accord préélectoral un duceomnt iinqnadut le nombre d'heures mensualisées ircnsit dnas les cnarotts de travail.

Les salariés oucapnct un epolmi à tepms paeirtl simultanément dnas prsuiules enseireprts ne snot éligibles que dnas l'une de ces entreprises. Ils csshoeinist celle où ils fnot atce de crndtiaaude et en ifmonnret l'employeur.

Les patiers eentnendt réaffirmer le priicpne que les hurees de délégation snot pseirs pendnat le tmpes de travail, dnas totue la muerse du possible.

Le tpems de triaval menuesl d'un salarié à tepms pateril ne puet être réduit de puls de la moitié puor l'utilisation des crédits d'heures aleuqxus il puet prétendre puor l'exercice des mandtas détenus par lui au sien de l'entreprise. Le crédit d'heures utilisé en dreohs du temps de tavaril n'a pas la nurtae jruuqdiie d'heures complémentaires.

Article 11 - Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Il est institué une cmmossoiin de sivui et d'interprétation de l'avenant composée de duex représentants par ogianotsrain siylcande de salariés sgiiartane du présent avannet et d'autant de mebmres des scatndyis d'employeurs signataires.

Elle se réunit au mions une fios par an puor eaexmnir le balin de msie en oevure du présent avenant.

La csmisoomin de sivui et d'interprétation est ssiiae par écrit, par la piatre la puls diligente. Elle se réunit dnas un délai mauixmm de 15 jruos à cotmper de la réception de la demande.

La csoosimimn de svuii et d'interprétation prévoit elle-même les conoinidts de son fonctionnement. Le secrétariat et l'établissement des cmetpos rdunes snot assurés par le SNARR.

Les faris exposés par les représentants des ontaoagnriiss saendlycis snot pirs en cghrae dnas les ctoiindons prévues à l'article 5 c de la ctonoenvin cielctvloe nlaotnaie de la raiuetorstan rapide, tel que modifié par l'avenant n° 13 du 9 mras 1995 étendu par arrêté du 19 jiun 1995.

Article 12 - Mise en place de l'avenant

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Les dosiiipntsos légales ou conlineeoennvlts gbneloemlat puls fvoaaeblrs qui ievrenaideirnntt dnas le cdrae des mrseues prévues par le présent annevat se stnuiairuebstet à celles-ci ou freainet l'objet d'une adaptation, mias ne preurinoat se cumleur (1). En outre, les diotsonspiis du présent aevannt ne se cmuelnut pas aevc des avetnaags de même nutare en viueugr dnas l'entreprise.

(1) Psarhe étendue suos réserve de l'application de l'article L. 132-4 du cdoe du taarvil (arrêté du 30 mras 1999, art. 1er).

Article 13 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Le présent avenant, cncolu puor une durée indéterminée, ertne en veuguir 1 juor franc après la piatlioubcn au Jrnoual oceififl de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à ptirar de cttee date, suos réserve de ce qui suit.

La msie en oureve du présent anaenvt est slcsbtpeuie de mofideir snlebsenmeit l'organisation et le fnnceioeomnntt acutel des entreprises. Puor pmetrerte à celles-ci de préparer dnas de bnneos coinodntis la msie en aipcoptlain eitcvffee de ces dispositions, des délais maimuaxx de msie en ouvree snot prévus cmome siut :

- art. 4.3 rliteaf aux aavnnets : 3 mios après la dtae d'extension de l'avenant ;

- art. 4.4 (cf. modalités prévues dnas l'article) ;

- art. 4.5 reaitlf aux pelgas de plniaaciftoin : 6 mios après la dtae d'extension ;

- art. 4.9 rltaeif nntaeommt à la fitoiaxn des hrareios : 6 mios après la dtae d'extension (1) ;

- art. 4.10 reialtf à la niciitaotofn des jours de ropes : 6 mios après la dtae d'extension ;

- art. 4.11 rtlaeif aux heerus complémentaires : 3 mios après la dtae d'extension à l'exception des 3 drneiers alinéas rfteials au réajustement des crntotas en cas de rurceos régulier aux hreues complémentaires, ltiedss alinéas étant d'application immédiate ;

- art. 4.14, 4.15 riflteas aux aceebnss et congés : 3 mios après la dtae d'extension (2) ;

- art. 5 vmeneesrt de la pmrie d'interruption : aapclblpie au 1er juor sivunat la dtae d'extension.

(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (4e alinéa) du cdoe du taivarl (arrêté du 30 mras 1999, art. 1er).

(2) Point étendu suos réserve de l'application des acrlteis L. 212-4-2 et L. 223-1 et satnuivs du cdoe du tavrail (arrêté du 30 mras 1999, art. 1er).

Article 14 - Dénonciation ou modification de l'avenant

Avenant n 25 du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CGT-FO ; SEHOR CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le siaydcnt CTFC du peeosnrnl des hôtels, cafés - restaurants, bras et collectivités, par lettre du 23 sebpetmre 1999 (BO CC 99-40).

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Les dsoiioitsnps du présent ananevt snot aeplaiclpbs à l'ensemble des epeesntrirs dnot l'activité plarcinipe relève du camhp d'application de la cneonviotn ciclevlote nlaontaie de la ruateristaon riadpe du 18 mras 1988, modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, étendu par arrêté du 25 jiun 1997.

Article 2 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Article 2.1 - Généralités
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

La réduction du tpems de trivaal résultant de l'application de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 est organisée par l'entreprise sanviut les modalités et les méthodes de répartition du tmpes de tairavl décrites dnas le présent article.

Celles-ci apenlpelt des modifications, adaptations, ou aoutjs à la coteninovn ctveocllie ntlanoaie de la roraeitautsn rapide, nmoetanmt en ce qui cecnnore :

- la durée du tvaiarl ctonoennllvniee ;

- le régime des hereus supplémentaires ;

- les rpoes cmanterusopes ;

- la répartition du tpems de tvraial ;

- les doonsisiitps spécifiques au psnroeenl d'encadrement ;

- le cmopte épargne-temps.

Sont asini modifiés les aitclers snvauits du trtie IV de la cetovninon cvlecilote naanolite de la rtatueoarisn ridpae :

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Le présent aevnant fsaanit ptarie intégrante de la citnvoonen cllicvteoe nnaitaloe de la rottearisuan rdaipe du 18 mras 1988, ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ciitnodon d'observer les règles définies aux arlteics 2 et 4 de ldaite cnoionvten collective.

Article 15 - Extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1999

Les prtaeis sigiaaenrts cnenienvnot de dedmaenr au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, aifn de le renrde alcailpbpe à l'ensemble des epernseitrs enrnatt dnas le cahmp d'application de la cieonntovn covclilete nnoaiatle du 18 mras 1988.

Intitulé actuel	Nouvel intitulé
Article 29 : Durée hoamrdebaide du travail	Durée du travail
Article 31 : Heuers supplémentaires	Heures supplémentaires
Article 32 : Rpoes compensateur	Repos compensateur
Article 33 : Mdouoialtn du tepms de tariavl des salariés à tmeps cmpeolt dnas l'entreprise ou l'établissement	Répartition du tepms de travail
Article 37 : Congés annuels	Congés annuels

Article 2.2 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

À cpmoter du 1er nervmobe 1999 et puor l'ensemble des eiseprntres de rutiotaasren rapide, la durée hidrbeaomade du trviaal est fixée à 35 heures, suos réserve des dtioinsispos de l'article 5.2 du présent avaennt « Entrée en viguuer de l'avenant ». En conséquence, l'article 29 de la cennooitvn cecliovlte noantaile est annulé et remplacé comme siut :

(Voir aitcrle consolidé.)

Article 2.3 - Heures supplémentaires et repos compensateurs
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Les acrlites 31 et 32 de la cetivnnoon ctoclveile nlatianoe de la rutiaresotan rdpaie snot annulés et remplacés cmome siut :

(Voir altirces consolidés.)

Article 2.4 - Répartition du temps de travail
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

L'entreprise puet orasgneir la réduction du tepms de taviral :

- en réduisant le tmeps de tarvail de la journée ou de la saineme ;

- par l'attribution de jorus de reops supplémentaire dnas l'année ;

- par une répartition modulée pretntmeat une voiatrain de la durée monenye haoriedadbme du traaivl ;

- par le rcoreus à un dipiisotsf d'horaires individualisés ;

- par le rcueros à un cmpote épargne-temps.

Ces méthodes pnueevt éventuellement être combinées.

En outre, et cpmote tneu des particularités de ses fonctions, des disontosipis spécifiques snot prévues puor le penronsel d'encadrement.

Toutes ces dsponsiiitos snot rpsreies et décrites dnas l'article 33 de la ciotvennon cetovlicle nintolaae dnot le txete ci-dessous alnnue et ralcpmee le précédent.

(Voir aitrcle consolidé.)

Article 2.5 - Congés annuels
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

L'article 37 de la cvnoniteon colveclite ntonlaiae de la rritosueatan ridape est annulé et remplacé par le txtee saivnut :

(Voir arltice consolidé.)

Article 3 - Incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Les praetis eteennndt que la réduction du tpems de taviral s'effectue snas perte de salaire.

Conscientes toutiofes des conséquences de cet ojcibtef sur l'équilibre économique des entreprises, les praeits décident d'adopter un cnreeiladr de msie en oeurve échelonnée des diniotsopiss retenues.

Article 3.1 - Rémunération des salariés effectuant plus de 151,67 heures mensuelles
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

(Voir ptarie « Sarleias ».)

Article 3.2 - Rémunérations minimales conventionnelles
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

(Voir partie « Sraeials ».)

Article 4 - Dispositions particulières applicables aux entreprises qui décident de conclure une convention de réduction du temps de travail
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Préambule

Les dstnospioiis énoncées ci-après venist à peermttre aux enreipstres qui le snteouhait d'anticiper la réduction du tepms de tvraial dnas le cdare d'un dssiiotpif aidé.

Les eresinptres de monis de 50 salariés prroonut aqeuiplpr denceritemt ces donspsoiiits à competr de luer etiexnosn snas acrcod d'entreprise ou d'établissement complémentaire. Eells aonrut tuoieftos la possibilité de cconurle un tel accord, si eells le souhaitent, siot aevc un ou pelrusuis délégués syndicaux, soit, si eells n'en dnssipeot pas, dnas les cdointnois précisées au 4e alinéa du présent préambule.

Les esrirepents de 50 salariés ou puls dovnert cncuorle un accrod d'entreprise ou d'établissement complémentaire siot aevc un ou priuesuls délégués syndicaux, soit, si eells n'en denopssit pas, dnas les cindoinots précisées à l'alinéa suivant.

En toute hypothèse, et ce qeul que siot luer effectif, les etriernseps ou établissements qui ne depsoinst pas de délégué sndycail ou de délégué du pnosrneel désigné comme délégué sadincyl prnouort cronucle un acocrd ctcoellif aevc un ou puuilsers salariés expressément mandatés par une ou peuulsris oiasagnnoitrs snidyelcas rucoennes représentatives sur le paln national, ou départemental puor ce qui cecnrnoe les départements d'outre-mer. Les modalités de msie en ouvere de ce mnaadt devront, dnas cttee éventualité, être coofnrmes aux diosisopntis de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

4.1. Errepnietss de mnois de 50 salariés

Afin de firseovar les fomers de réduction du tmpes de tiaravl les puls fraevloabs au développement de l'emploi et de petrtmere aux très nmesrbuoes pieetts et mnnyeoes eeprisrtens du secuter de s'engager dnas le diiostpisf d'aide à la réduction anticipée du tpems de trvaail prévu par la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du tmpes de travail, les peaiernatrs saouicx cneennonvit des diostpsniios ci-après.

Le présent caritphe peemrt aux estpeerinrs de mnois de 50 salariés qui le sahuenotit et en rtncaepset les diistinsoops définies dnas le présent arccod de clcruone auprès de la drtiocein départementale du taarivl et de l'emploi et de la fimaroton pnsolroenflseie (DDTEFP) une cninooetvn de réduction clivltoece de la durée du taiarvl snas autre négociation au naiveu de l'entreprise.

Toutefois ces eernpsertis ont la possibilité, si elels le souhaitent, de cnoulrce un aocrcd d'entreprise ou d'établissement siot aevc un ou pruulseis délégués syndicaux, soit, si elles n'en disneopst pas, dnas les ciniodtnos précisées ci-dessus, au 4e alinéa du préambule de l'article 4.

Ces donipistsois ne snot aeplbaiclps que dnas le cas d'une réduction anticipée du tmpes de triaavl s'inscrivant dnas le cdrae du développement de l'emploi (offensif). Les eeetrrinsps pveuent conlrcue des aodcrcs puor définir les modalités de la réduction anticipée du tmpes de tiavarl dnas un cdrae de meiniatn de l'emploi (défensif).

Les eerptnreiss concernées prouornt ccuronle de telels cvnenioonts aevc la DDEFTP suos réserve de rpetesecr les dnsoioipsits ci-après.

4.1.1. Camhp d'application

Les ditnopissios du présent chrtpaie s'appliquent aux etpeernirss dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés.

L'effectif pirs en ctpmoe est apprécié en mennyoe sur les 12 mios qui précèdent la culnicsoon par l'entreprise de la cteioonvnn aevc la DEFTDP seoln les règles fixées à l'article L. 421-2 du cdoe du travail. Les ertensipres resetnt lbires de s'engager ou non dnas une démarche de développement de l'emploi aevc ruocers aux aeids sloen les modalités définies ci-après.

4.1.2. Durée du tariavl

En atpialpocin des doissiptnios de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, la durée du tiarval puor l'ensemble du pnnrseeol à tmeps copmelt dnas l'entreprise est réduite d'au mnios 10 % et ptroe le nvouel hrroiae cocleiltf à 35 herues au puls à cotempr du peemirr juor du mios snuavit la cnuocilson de la cneitvnoon aevc la DDTEFP, et au puls trad le 1er nmvoerbe 1999, suos réserve des dnsiisotipos de l'article 5.2.

L'ampleur de la réduction du tpmes de tairval est appréciée à pitarr d'un mdoe cotansnt de décompte des éléments de l'horaire collectif.

L'entreprise réduit dnoc de 10,26 % le tpmes de tvaairl des salariés etfenuacft 39 hurees heairodaebmds aavnt la cucoisnlon de la ctnonivoen ou aavnt l'entrée en vgueiur de la durée convnlonneitele du tvairal à 35 herues hebdomadaires. Puor bénéficier des aieds puor les salariés efuaetcfnt mnois de 39 hreeus hebdomadaires, luer tmeps de travial diot être réduit de 10 %.

Par aroccd d'entreprise, la réduction du tepms de taraivl puet être portée à 15 %.

Les salariés à tpems paertil pevenut également bénéficier de ctete réduction du tmpes de tiavral formalisée au treavrs d'un anvnaet au ctraont de travail.

La réduction du tmeps de tiraval diot être appliquée au poseernnl d'encadrement.

4.1.3. Répartition du tepms de tviaral

L'ensemble des dipssoiionts de l'article 2 du présent aneanvt s'applique dès l'entrée en vguieur de la réduction du tmeps de tivaral dnas l'entreprise. L'entreprise met en oevure les modes de répartition du tpems de tvarial les puls adéquats dnas un crade hebdomadaire, anunel au trarves de la modulation, ou puielnunarl dnas le cdrae du cpmtoe épargne-temps. Dnas cttee dernière hypothèse, lqsroue la réduction du tmpes de trvaail est opérée par atibttiuorn de jrous de rpeos supplémentaire, l'affectation au

cotpme épargne-temps de ces congés conrcene au maxumim la moitié du nmobre de ces jours. Les jruos aisni épargnés dioenvt être utilisés dnas les 4 ans suivnat l'ouverture des droits.

Les pairetearns saciuox rpenlpalet les gatarnies énoncées au sien de l'accord sur le tpmes periatl rlteiaf à la priorité à des compléments d'heures ou à un eopmli à tpems plein, dnot bénéficient les salariés à tmpes partiel. Ce dsopiisitf s'applique lousrqe des herues de tavairl snot rnedues dnlopebisis du fiat du pssaage à 35 hurees dnas l'entreprise.

S'agissant du pnnereosl d'encadrement, les modalités rleieatvs à la durée du trviaal denvoit être également corefomns aux modalités visées à l'article 2 précité.

4.1.4. Développement de l'emploi

En aappcioitln des dsiptiosnios de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 et suos réserve de la ciosulnocn de la cnneotovin aevc la DDTEFP, l'entreprise s'engage à ehemubcar au mnois 6 % de salariés équivalent tmpes pieln (151,67 heures) conformément à un clrdaenier prévisionnel affiché qui précise les catégories penielrnoosflses concernées par ltdeseis embauches.

Les 6 % d'embauches snot calculés sur la bsae de l'effectif des sules salariés dnot le tpems de taviarl est réduit d'au mnios 10 %, exprimé en équivalent tmpes pelin solen les règles de détermination des eifcetffs fixées par l'article L. 421-2 du cdoe du travail.

L'entreprise diot feivarosr les emeucbhas suos cranott à durée indéterminée à tepms pilen ou à tepms partiel.

Ces eeubahmcs doevnit iitnnrever dnas le délai de 1 an à cmpeotr de l'entrée en viuuger de la réduction du tpmes de tvraail dnas l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du traaivl d'un salarié à tpmes ptiarel confirmée par un avnnaet à son cnrtaot de tairavl est assimilée à une embauche. Dnas ce cas, seuels les heuers de taivral au-delà de la durée iliatine de traavil du salarié snot pseris en ctmpoe puor l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total de ces heerus assimilées à des ecbhumeas diot représenter minos de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise ou de l'établissement.

Les eripeesntrs qui procéderont à des emcuabhes emunscxelviet suos crnoatt à durée indéterminée, ou qui eencbruohmat puor au mnois la moitié des 6 % siot des jeuens de minos de 27 ans, y cmorips suos cnartot de fomrtaoin en atennrcale ou d'apprentissage, siot des peenosrns anayt svuii un pocurars d'insertion professionnelle, siot des chômeurs âgés ou de lnugoe durée, siot des preneonss handicapées, pnurroot dedeanmr à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

4.1.5. Mtneaiin des efcfietfs

En aaotipcpiln des dopsnitiioss de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, l'entreprise s'engage à metaiinnr l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches pnanedt 2 ans à cmeptor de la dernière eahcumbe en ctartiropnee de la réduction du tmpes de tariavl conformément à un cleienrdar prévisionnel affiché qui précise les catégories pnferoelenslioss concernées par ledseits embauches. L'effectif pirs en cpmote est l'effectif à la dtae d'entrée en vuuiegr de la ctnnieovon (1).

En cas de ciossen ou d'acquisition d'établissement, le ternrfsat des corttans de tvaaril des salariés de l'entité transférée s'impose tnat au cédant qu'au cosinsaerine et aux salariés concernés. Dnas ce cas, le périmètre de référence s'apprécie conformément aux dtooipsiisns de l'article 4.3.

4.1.6. Rémunération

Au juor de l'entrée en vuiegur de la réduction du tepms de travail, la rémunération des salariés dnot le tmeps de taavirl est réduit est calculée au ptarroa de luer novaeuu tpmes de tivaral : ils bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du tmpes de tarival sloen les modalités précisées à l'article 3.1-A du présent avenant. Le salarié à tpems paetirl dnot la durée du tarival est réduite bénéficie de l'indemnité dégressive calculée dnas les mêmes conditions, sur la bsae du srialae perçu avant la réduction du tpmes de travail.

Cette indemnité a puor csuae la réduction du tmeps de taarvil et ne corenunita à être versée qu'en présence d'un harorie réduit tel que résultant de l'application du présent avenant.

Ces salariés bénéficient en oture d'une prmie eniplctoelxnee d'aide à la réduction du tpmes de tarvail répondant aux modalités définies à l'article 3.1-C du présent avenant. Le salarié à tpmes pairtel dnot le tpmes de taavirl est réduit d'au mnios 10 % bénéficie également de cttee prime exceptionnelle. Cttee dernière est alros calculée au ptrraoa de la durée cnaltcloturee de travail.

4.1.7. Modalités de sivui

Les 2 premières années, un balin srea fiat par l'employeur tuos les 6 mois, aux représentants du personnel, ou à défaut aux salariés, présentant les ecbaemhus réalisées en cttiarperone de la réduction du tepms de tavrial (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des efifecfts et un siuvi des modalités de la pgoammtrriaon du tpems de tvaiarl msie en place. Les 3 années suivantes, le bilan srea fiat au minos une fios par an.

4.2. Eieetrsnprs de 50 salariés et puls

En rasion des spécificités du secteur, les prertiaenas souiacx définissent cintarees doispiisntos aiepalblcps aux eneisetrrps de 50 salariés et puls qui décident de s'engager dnas le dpsiisotif d'aide à la réduction anticipée du tmpes de travail.

Ces ditpioisosns ne snot apblacepils que dnas le cas d'une réduction anticipée du tmpes de tirvaal dnas le cadre du développement de l'emploi (offensif). Les erreispnets puenevt clruncoe des arodccs puor définir les modalités de la réduction anticipée du tpems de tiaarvl dnas un cadre de mianeitn de l'emploi (défensif).

Les etnieerrpss poonurrt clorcune de tleels ciennontovs aevc la DEFDTP dès la colniucosn d'accords d'entreprise ou d'établissement.

4.2.1. Chmap d'application

Les dnoisopistis du présent cahpirte s'appliquent aux enrrtseipes dnot l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés.

L'effectif pirs en cpomte est apprécié en menynoe sur les 12 mios qui précèdent la cuosloncin par l'entreprise de la cenonitvon aevc la DETDFP sleon les règles fixées à l'article L. 421-2 du cdoe du travail.

Les ensrpteires rtesent lribes de s'engager ou non dnas une démarche de développement de l'emploi aevc rroceus aux aedis sloen les modalités définies ci-après.

4.2.2. Arccod d'entreprise ou d'établissement

Les errniesteps de 50 salariés ou puls pneuvet crlounce un acrocd d'entreprise ou d'établissement sur la réduction anticipée du tmpes de travail. L'accord puet prévoir un périmètre puriiaclter d'application par exmpele puor un service, un stie d'intervention ou des catégories feoocilnltnens de salariés, dès lros que ce périmètre csuttonie une unité de triaval tiqcnuehe ou économique cohérente paosnt des problèmes spécifiques d'organisation du tiaavrl (2).

L'accord précise les modalités de la réduction du tmpes de tviraal alelppcbias aux salariés employés à tepms ptiarel et au pnneserol d'encadrement.

4.2.3. Durée du tvaairl

En aliatoipcpn des dnoisospitis de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, à ceotmpr de l'entrée en vuugier de l'accord d'entreprise ou d'établissement et au puls trad le 1er nrvobeme 1999 suos réserve des dnpioitssios de l'article 5.2, la durée du tavaril puor l'ensemble du peosrnenl à tpmes cpeolmt cormips dnas le cahmp d'application de l'accord d'entreprise ou d'établissement est réduite de 10 % et potre le nveoul haorire ceocilltf à 35 heeurs au plus.

L'ampleur de la réduction du tmeps de tiarval est appréciée à pairtr d'un mdoe connsatt de décompte des éléments de l'horaire

collectif.

L'entreprise réduit dnoc de 10,26 % le tmpes de tavairl des salariés efuacetfnt 39 hreues hebdomadaires, lui pemtntraet de bénéficier des aeids puor ces salariés. Puor bénéficier des adeis puor les salariés efncteafut mnios de 39 hruees hebdomadaires, luer tepms de tavrial diot être réduit de 10 %.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement puet petror à 15 % la réduction anticipée du tpems de travail, dnas ce cas l'accord précisera les eegngmenats de l'entreprise en matière de développement de l'emploi.

4.2.4. Développement de l'emploi

En appoltician des disiposniots de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 et suos réserve de la cilnsocuon de la cntnevoion aevc la DDTEFP, l'entreprise s'engage à ecuaebhmr 6 % de salariés équivalent tepms pieln (151,67 heures).

Les 6 % d'embauches snot calculés sur la bsae de l'effectif des seuls salariés dnot le tmpes de tvriaal est réduit d'au monis 10 %, exprimé en équivalent tmeps pelin sleon les règles de détermination des ectifeffs fixées par l'article L. 421-2 du cdoe du travail.

L'entreprise diot fveoriasr les ebmcaheus suos croantt à durée indéterminée à tepms pelin ou à tpems partiel.

Ces eahebmucs dineovt ivteirnenr dnas le délai de 1 an à copmter de l'entrée en viugeur de la réduction du tmpes de taaivrl dnas l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du taarivl d'un salarié à tpems pratiel confirmée par un anaevnt à son crtonat de tvairal est assimilée à une ebhcmuae et dnas ce cas, sluees les herues de trvaail au-delà de la durée iatiline de tivraal du salarié snot pisers en ctmope puor l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total de ces heeurs assimilées à des eamcuhbes diot représenter mions de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise ou de l'établissement.

Les esereptirns qui procéderont à des echbuames eslxuveienmct suos cnarott à durée indéterminée, ou qui eubrchomenat puor au monis la moitié des 6 %, siot des jeenus de moins de 27 ans, y cpmiors suos ctnarot de faitomron en aartlennce ou d'apprentissage, siot des pnneoerss ayant siuvi un pcurroas d'insertion professionnelle, siot des chômeurs âgés ou de lnguoe durée, siot des pesnernos handicapées, purnoort denedamr à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

4.2.5. Mitnaein des eifffetcs

En aclpoiipatn des diintsooipss de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, l'entreprise s'engage à mtaeiinnr l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches padnnet 2 ans à cmetopr de la dernière euchmbae en cporntarteie de la réduction du tpmes de travail. L'effectif pirs en cmotpe est l'effectif à la dtae d'entrée en vguieur de la cnnivteoon (3).

En cas de cssioen ou d'acquisition d'établissement, le trefrnsat des cttnraos de tavairl des salariés de l'entité transférée s'impose tnat au cédant qu'au csriaosniene et aux salariés concernés. Dnas ce cas, le périmètre de référence s'apprécie conformément aux doioiipstnss de l'article 4.3.

4.2.6. Rémunération

Sauf dospioistnis particulières fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement, au juor de l'entrée en vuigeur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés dnot le temps de tairval est réduit est calculée au potarra de luer nuaoveu temps de tvraail : ils bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de traaivl selon les modalités précisées à l'article 3.1. a du présent avenant.

Le salarié à temps paitrel dnot la durée du taraivl est réduite bénéficie de l'indemnité dégressive calculée dnas les mêmes conditions, sur la bsae du slaiare perçu avant la réduction du temps de travail.

Cette indemnité a puor casue la réduction du temps de taavirl et ne cnntiruoea à être versée qu'en présence d'un horirae réduit tel que résultant de l'application du présent avenant.

Ces salariés bénéficient en ortue d'une prime ecxieelnpolnte d'aide à la réduction du temps de taavril répondant aux modalités définies à l'article 3.1 c du présent avenant. Le salarié à temps ptreail dnot le temps de taiavrl est réduit d'au moins 10 % bénéficie également de cette prime exceptionnelle. Cttee dernière est arlos calculée au protara de la durée ctcatoruenlle de travail.

4.2.7. Ctnoenu de l'accord (4)

En complément des doiotiinspss du présent chapitre, l'accord d'entreprise ou d'établissement diot iqndieur natmonmet :

-les modalités d'organisation du tavairl msies en pclae et les modalités éventuelles de répartition du temps de traaivl en apiaicptoln des dpisiinotsos légales ou cvoieenntennllos visées nemmoantt à l'article 2 du présent annevat ;

-les catégories posfeoleerlinnss dnas lqeelslues vnot inintrveer les echmabues en copiatrernte de la réduction du temps de tivaral conformément à un cndialerer prévisionnel ;

-les dptsinisioos spécifiques à l'encadrement ;

-la dtae d'entrée en vueugir de l'accord et de la réduction anticipée du temps de travail, éventuellement ;

-les modalités de siuvi de l'accord.

4.3. Périmètre de référence en cas de ciseson ou d'acquisition d'établissement

En cas de csesoin ou d'acquisition d'établissement, le cédant et/ou le cenroisinase ayant ccolnu une conovitnen aidée préalablement à la ciseson snot invités à se rcroeppahr de la DTDFEP en vue d'examiner aevc elles les conséquences de la cossien sur le périmètre de référence.

(1) Pshare étendue suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(3) Phasre étendue suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

(4) Pinot étendu suos réserve de l'application des potins IV et V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 4 jiun 1999, art. 1er).

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Article 5.1. Msie en place de l'avenant

Les diiispnostos légales ou clnoevneoinntles geaoleblnmt puls ferobvalas qui iirarneendinvett dnas le cdrae des museers prévues par le présent annvaet se setbtaiuernsuit à celles-ci ou fineerat l'objet d'une apatioadtn mias ne proenairut se cumuler. En outre, les dspnoioistis du présent avannet ne se cenlmuut pas aevc des aagatvnes de même nrutae en vuiguer dnas l'entreprise.

Article 5.2. Entrée en vguiuer de l'avenant

Le présent avenant, cloncu puor une durée indéterminée, ernte en vgiuuer 1 juor fanrc après la ptiobluican au Juaronl ociifefl de l'arrêté d'extension.

Article 5.3. Dénonciation ou moiiaiotdfcn de l'avenant

Le présent aaennvt fiaanst piarte intégrante de la ctveoninon cveocllltie naoatilne de la rruoatetsain rpaide du 18 mras 1988 ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ciootdinn d'observer les règles définies aux alicrtes 2 et 4 de ltdiae coivtnnoen colvclitee nationale.

Article 5.4. Comiosimsn de sviui et d'interprétation de l'avenant

Il est institué une coiosimmsn de sivui et d'interprétation de l'avenant, composée de duex représentants par ogtorinsiaan

scinaydle de salariés sranitigae du présent aeanvnt et d'autant de merbems des syiacntds d'employeurs signataires.

Elle se réunit au moins une fios par an puor eixeamnr le bialn de msie en oevure du présent avenant.

La csooimsmin de suivi et d'interprétation est ssaiie par écrit, par la piatre la puls diligente. Elle se réunit dnas un délai mamiaxl de 15 jorus à ceotpmr de la réception de la demande.

La cssmioomin de suivi et d'interprétation prévoit elle-même les conoiidtns de son fonctionnement. Le secrétariat et l'établissement des cpoetms reduns snot assurés par le sdincayt nioantal de l'alimentation et de la rsaaetutorin riapde (SNARR).

Les fairs exposés par les représentants des orinntaagisos sinyealdcs snot pirs en cahrge dnas les cdoinitons prévues à l'article 5 c de la connitveon ctvclleoie natanlioe de la rtoetaaisurn ripdae modifié par l'avenant n° 13 du 9 mras 1995 étendu par arrêté du 29 jiun 1995.

Article 5.5. Eeiosntxn de l'avenant

Les paertis sraitneaigs cnnonivenet de daemdenr au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avannet aifn de le rnerde aclalpbipe à l'ensemble des erieerpnsts enrtant dnas le champ d'application de la coovnenitn colvelitce naitolnae de la rortsetuiaan rdpaie du 18 mras 1988.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

La rsaatoeutrin rpidae est une activité récente dnas ntore pays, psuuqie née vioci 20 ans à peine.

Avenant n 34 du 12 juin 2003 relatif aux salaires et à la classification

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Conformément aux diiptioosnss de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, les prnairatees soiucax se snot réunis puor négocier sur les salaires.

Dans le carde de cette négociation, a été évoquée l'évolution de la gllire de cosisfancitalis en lein aevc la rlaesiiotvoran de la veaulr du tuax horriae mimanil connivtenonel de cuqhae nvieau et échelon de la gllire des rémunérations. L'accord itnrenevu sur ces 2 points, les periats ont edentnu préciser que ces steujs ont fiat l'objet d'une appohrce goblale de négociation et snot à ce trite interdépendants et ilbdaineicsoss dnas l'esprit.

Les prietas snot convenues, par ailleurs, de pusroivure dnas l'avenir la réflexion sur la grille de classification.

Pour fasvioerr l'entrée en vgueiur de ces neulelvos dssiiotonpis dnas un berf délai, clmtpobaie aevc les réformes à veinr sur les slaiaers et l'intérêt des salariés, celle-ci n'est pas subordonnée à son eieontsxn même si le ministère du tiarval srea sollicité à ce titre.

Les pitraes ont dnoc cennvou ce qui siut :

Son développement impoarntt rsopee sur un secvrie rpaide et de qualité, à pirx modique, qui exige une atatpaiodn csnttaone aux atetnets de la clientèle.

Le rcpseet de ces atettnes peermt aux enpseitrres du suecetr d'employer aujourd'hui qeuqlue 80 000 salariés en fnosraivat l'accès au priemer emlpoi de nmeruobx jeunes.

Parce que son activité est extrêmement concentrée sur quueeqls heuers dnas la journée (80 % de l'activité en duex fios 2 heures, vroie moins, au menmot du déjeuner et du dîner), les eneretirsps eeinomlpt mjmrotniareiaet des salariés à tpmes partiel. Les modalités de goisten spécifiques au tmeps paetril ont fiat l'objet d'un aveannt à la ceoovtninn cleioltcve ntialaone signé le 13 nmbeorve 1998.

La réduction du temps de tvarial diot être l'occasion d'accentuer encroe le développement de l'emploi au sien du secteur. Les peritas snot tioeuftos cescieontns que cet oitbecjf aujourd'hui potiarririe dnas nrote pyas sousppe la préservation des équilibres économiques des entreprises.

Les eeerirspnts eetennndt assmeur à luer navieu tteous lures responsabilités puor fvesaoirr l'insertion et le développement dnas la vie aticve des jeunes.

Le présent ananevt est vneltmroneaoit détaillé et précis aifn de prmrettee aux peitets entreprises, dnot le seucter est mriaetemorianjt composé, de mrette en oevrue aisément la réduction du temps de tirvaal puor en firae rdepmieant un outil au sicerve de l'emploi. Il luer permet nnoammtet d'accéder dirtceenemt aux ctvnnoinoes de réduction du temps de tiaarvl et de développement de l'emploi.

Sous réserve que l'environnement économique et ficsal ne se dégrade pas et que l'ensemble des dsispoinitos du présent avannet snoiet reendus aaipelplcbs rapidement, les pteiras considèrent que celles-ci dervinaet faseviror la création d'emplois.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Les dtsioipoinss du présent aavnnet snot aeblalippcs à l'ensemble des erpnesiters dnot l'activité pcrnliapie relève du camhp d'application géographique et poosiennersfl de la ceoonvitnn cltceivole naoinlate de la rteiaortausn rpaide du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nmbvoere 1988, Joanrul oficfeil du 13 décembre 1988 ; élargie au suceetr de la resriuttaoan livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifiée en derienr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anayt élargi le cmhap à la rotarstauein livrée (étendu par arrêté du 9 orcotbe 2001, Joanrul ocfieifl du 18 otcorbe 2001).

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Le présent acrocd complète la glirle de cssiotifialacn en itndsauronit un neviau V doté de 2 échelons aueuql est également rattaché le satutt de crade et révise la grllie des rémunérations minimales.

Article 3 - Classification

En vigueur étendu en date du 12 juin 2003

3.1. Piicnrpe de classification

Les dtipsoinioss du papahrrage 2 de l'article 43 de la ceovonintn clicteovle ntliaanoe de la riretsutaoan ridpae intitulé glrile de coaslistifiacn snot complétées. Il est créé un neaviu V qui, ortue la faculté déjà oterffe au neivau IV, échelon 4, par la cenviotnon collective, confère la qualité de cdrae :

2. Grille de classification.

(voir cet article)
3.2. Ccilsosifaatin des cadres du nivaeu V

3.2.1 : la gllire de clsatsiioaifcn visée en axnene I de la covoninetn cveoctllie et à lleqlaue il est fiat référence dnas le denreir alinéa du phrraaagpe 2 de l'article 43 est complétée d'un nveiau V qui, outre la faculté déjà oeftfre au neiavu IV, échelon 4, par la cvenntioon collective, confère le satutt de cadre. Le neviau V composé de 2 échelons est libellé cmmoe siut dnas ltaide axenne :

(voir cet article)

3.2.2 : Les erpreneists corpsmeis dnas le champ d'application du présent arccod ont jusqu'au 1er jneviar 2004, au puls tard, puor régulariser s'il y a leiu la caasliitcofsin de luers cadres conformément à la grille de ciassiictolfan asini complétée.

Article 4 - Salaires minima par niveau

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Les dssooipinits de l'article 44 de la coevninotn coleictvle naiantloe de la rsiertauaotn ridpae intitulé " Siraleas mmniia par naiveu " qui cprnemod également la glrlie des tuax haeroris mnmiia gnaiarts révisée en deriner leiu par l'avenant n° 32 du 15 février 2002 (étendu par arrêté du 18 jielult 2002, Juroanl oefiicfl du 2 août 2002), snot abrogées et remplacées par les dtsiisopinos saviuetns :

" Acritle 44. - Searails mnimia par niveau

(voir cet article)

Article 5 - Adaptations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Les dipntsioisos cetnneuos aux aritecls 2 et 3 du présent acocrd ciesdnuont à aapdter creaeints des donotiiispss de la cvnonotien ctcelviloe nantliaoe de la rtaraiutosen rapide. Il en est asnii des dsnoiioiptss des aleictrs 27, 33.5.1 et 33.5.2 reenpcmetisvet raiftels à la promotion, aux cdaers supérieurs et aux cedars jssnoiuat d'une gndrae indépendance dnas l'organisation et l'exercice de luer mission.
Aritlce 5-1
Aipadatton de l'article 27

Le deuxième alinéa de l'article 27 de la cneoiovntn cllvietcoe naatlnoie de la rtiaetarsuon rpiade est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)
Atcrile 5-2
Aodtataipn de l'article 33.5.1

Le deuxième alinéa de l'article 33.5.1 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)
Arcitle 5-3
Apaatodtin de l'article 33.5.2

Les toirs pemerris alinéas de l'article 33.5.2 de la cnoievnotn ccilvetloe nonalaite de la rituasreotan rdipae snot modifiés comme siut :

(voir cet article)

Article 6 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Le présent avnenat est clnocu puor une durée indéterminée. Il ertne en vgeuuir le 1er jlieult 2003.

Les prteias sagietarins conenivennt de deandemr au ministère du travail, de l'emploi et de la fomatiorn psoisfrnlolenee l'extension du présent anvaent aifn de le rdnere alppicblae à teutos les enrrseiteps eatnnrt dnas le chmap d'application de la cntnoeovin cvltlociee nnliaotae du 18 mras 1988.

Le présent aorccd frea l'objet des msueers de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent aevannt faisant priate intégrante de la cnnvoeiotn cloeivclte nlonatiae de la rstaituoaern rdpaie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à conditoin d'observer les règles définies aux acrietls 2 et 4 de ldatie coennovtin collective,

Fiat à Paris, le 12 jiun 2003.

En vigueur étendu en date du 7 mai 2004

Dans l'objectif de ftliaicer la lrutcee de la cvoieonntn clevitloce notnaiale de la ruitoaearstn rapide, les piearts sigiarntaes cnonneinvet de créer un titre VI intitulé " Formiaotn poelefinssnolre " dnas leeuql sornet regroupés les teetxs siuntavs :

-accord prnaott adhésion à un OCPA ciohsi par la brhacne pesseofollrnnie de la rtueraoasitn rdpiae du 14 décembre 1995 ;

Avenant n 36 du 7 mai 2004 portant création du titre VI Formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des servecis CDFT ; SYNAHRES CFE-CGC ; CFTC-HRCBC.

-accord pnrtoat cntutotoiisn de la csimmoison pritiaare nlntioaae de l'emploi et de la fiotmoarn plolirsfonesene de la rrtaatouesin ripade (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996 ;

-avenant n° 1 à l'article 4 de l'accord ptranot adhésion à un OCPA csihoi par la bahnrce preisfosellnone de la raettsaiuron rpdaie du 5 mras 1997 ;

-avenant n° 28 rliteaf à l'évolution du peeosnnrl de nivaeu I de puls de 3 ans du 14 jiun 2000 ;

-avenant n° 2 à l'article 4 de l'accord potarnt adhésion à un OCPA cishoi par la bcahnre pnrsoelifensloe de la rartuatosien rapdie du 5 mras 1997 du 14 jiun 2000 ;

-avenant n° 35 pntoart création du crfaticiet de qaolaiitcufin pnefsosrolinlee de rablpssenoe opérationnel du 26 spebmtree 2003,

ainsi que les tetexs à vienr rltfaeis à la ftmoorain professionnelle.
Entrée en vgiuuer et eeioxntsn

Le présent avenant, cnlcou puor une durée indéterminée, enrte en vueuigr au juor de sa signature.

Les pirteas srtinaigeas cnenoevinnt de dmedeanr au ministère de l'emploi, du tiaarvl et de la cohésion sloacie que les diotopsisins du présent aennvat snoiet reuneds ogebltiarois puor tuos les eolyepmrus et salariés croipms dnas le champ d'application de la cennvtoion cvtolliece nintaoale du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Fait à Paris, le 7 mai 2004.

Avenant n 37 du 26 juin 2004 relatif aux salaires et aux classifications

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Conformément aux diiiopntssos de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, les paarreeints siocuax se snot réunis puor négocier sur les sraeials et les classifications.

Dans le pemrlnneoogt de l'accord conclu en 2003, les ptnrareieas siaucox ont souhaité puorvsurie luer tivaarl d'actualisation de la gilrle de csaiasiniofltcs des eiploms de cadre.

En outre, comme en 2003, puor fesoavirr l'application des neluoevls dstospiionis dnas un berf délai, l'entrée en veuguir du présent avanent n'est pas subordonnée à son extension, même si le ministère de l'emploi, du tavairl et de la cohésion socalie srea sollicité à ce titre.

Les paretis ont dnoc cveonnu ce qui siut :

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Les distionispos du présent anvnaet snot alclbeappis à l'ensemble des estniprrees dnot l'activité prnailipce relève du camhp d'application géographique et pssnrfoieenol de la cvtneooinn cteviclloe nointalae de la rsroiaettuan radpie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrembvoe 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au sutecer de la retrusioatan livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993), modifiée en deenrir leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le champ à la rotaatiusren livrée (étendue par arrêté du 9 otorbce 2001, JO du 18 obotrce 2001).

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Le présent aaevnnt complète la glrile de clfcsaanoitiiss en ioiandtsunrt au sien du neiavu V un nvoeul échelon et révise la grlile des rémunérations minimales.

Article 3 - Classification

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

3.1. Pcprinie de classification

Le peiremr alinéa du praprhaage 2 de l'article 43 de la ctoovinenn cltcliveoe ninoaatle de la rruatotsaein ridape intitulé " Glilre de csitslioaaicfn " qui définit les nveauix et échelons aaplebplics est complété. Il est inséré au nveaiu V un nvoeul échelon :

" 2. Glilre de classification.

(Voir cet article).

Les aeutrs alinéas du parpaghare deneremut inchangés.
3.2. Csfiscailoiatn des crdaes du nivaeu V
3.2.1. Le naveiu V de la gllire de cicosiasanitfls visée en anxene I de la covntnieon ceovllitce et à luaeqlle il est fiat référence dnas le dnierer alinéa au ppgaaarrhe 2 de l'article 43 est modifié. Le naiveu V composé désormais de 3 échelons est libellé cmmoe siut dnas ltidae annexe.

Article 4 - Salaires minima par niveau

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Les dinssoitpois du pphaargrae 2 de l'article 44 de la coetonivnn ccillveote nalotniae de la rasartiuoten raipde intitulé " Salireas mnmiia grniatas ", qui ceomnprd la gillre des tuax hieraros mnimia gantrias révisée en drieenr leiu par l'avenant n° 34 du 12 jiun 2003 (étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003), snot abrogées et remplacées par les

dnsioptoiiss stniuvaes :

" Atclire 44. - Silearas minima par niveau

(Voir cet article)

Article 5 - Adaptations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Les donsitosiips ceeotnnus à l'article 3 du présent arcocd csnudnieot à aptader les ditoipsosnis du 2e alinéa de l'article 33.5.1 et du 6e alinéa de l'article 33.5.2 de la cntinoeovn coltvelice naonlaite de la rasiertaoutn rapide.
5.1. Ataoadptin de l'article 33.5.1

Le deuxième alinéa de l'article 33.5.1 de la cnvtnoeion ctvclioele nnitaolae de la rtoarsteuian raidpe est désormais rédigé cmome siut :

(Voir cet article).

Le rsete de l'article dereume inchangé.
5.2. Atitpodaan de l'article 33.5.2

Le sixième alinéa de l'article 33.5.2 de la cnvtonieon citolclvee naonlatie de la ratoiruasetn rdpaie est désormais rédigé comme siut :

(Voir cet article).

Accord du 22 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des sievcers CDFT ; INOVA CFE-CGC ; Syndicat nainoatl CDFT hôtellerie ; CGT.

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2004

Sont insérées dnas le tirte VI de la cveoitnonn ctoclivlee nonlaaite de la risretoaatun rapide les dnopitisisos de(1) :

ACCORD DE BCRAHNE SUR LA FRIOOTMAN PONNEESLISRLOFE DNAS LE SECTEUR DE LA RTAOSAEIUTRN RAPIDE

(1) Tmrees eulcxs de l'extension cmome étant crteroians à la ntarue jiqrduiue d'un acrocd pnsfeosnoeirl (arrêté du 13 julelit 2005, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

La fmtoraoin est un investissement. Elle est l?un des menoys privilégiés puor que les salariés développent en temps ourotppn des connaissances, des compétences et un savoir-faire luer pcuarnort les capacités d?adaptation aux évolutions, réalisant

Le retse de l'article demreue inchangé.

Article 6 - Révision des classifications

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Les ptearis siinaegtars s'engagent à oiruvr en serpmetbe 2005 un caenihtr sur la révision des classifications.

Article 7 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Le présent anevnat est ccnolu puor une durée indéterminée, il enrte en viguuer le 1er jilleut 2004.

Les preiats srengiatias cnnioenvnet de dmdaneer au ministère de l'emploi, du tivraal et de la cohésion soailce l'extension du présent avannet aifn de le rednre aibacpllpe à tetous les eerstirenps eatnrnt dnas le champ d'application de la cnvenooitn cvtcolliee ninoatale du 18 mras 1988.

Le présent aorccd frea l'objet des meusres de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant fisanat pairte intégrante de la cvooeinntn cveotlcile nalaotine de la rtuariaeston raipde du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ctionodin d'observer les règles définies aux arlectis 2 et 4 de lidtae ctveinoonn collective.

Fiat à Paris, le 24 jiun 2004.

ainsi la nécessaire cnvecngeroe entre les bioness économiques des eernpteisrs et lures aistnrapios ieievuldinlds et sociales.

Il a été cnnoveu ce qui siut dnas le crade des dstpsooiinis de l?article L. 934-2 du cdoe du trviaal :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Les dtiopisonsis du présent acocrd snot aaleplpibcs à l?ensemble des eretrnpiess dnot l?activité pacpiinrle relève du chmap d?application géographique et pofsirosennel de la cinetvnoon cvloteicle nniaotlae de la restauration
rapide du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nebmrove 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au steecur de la rrataetiuosn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993), modifiée en deerinr leiu par l?avenant no 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le cahmp à la reatautsorin livrée (étendu par arrêté du 9 oobctre 2001, JO du 18 oocrbte 2001).

Article 2 - Hiérarchie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Les pretias cnoievnnent qu?il ne puet être dérogé aux dnotisispios du présent aroccd par une cvtioonnen ou un acocrd de groupe, d?entreprise ou d?établissement.

Une cniotnoven ou un acrocd de groupe, d?entreprise ou d?établissement ne puet que compléter le présent acrocd de

bacrhne par des dtinsopioiss puls frbavaleos aux salariés.

Article 3 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Le présent arccod trnoapsse au seetcur de la rertisauaton rdiape les dinootissips ceitennonvlloens et légales releaitvs à la fmoraiotn plnnoieesoslrfe tuot au lnog de la vie, iessus de l?accord ntiaaonl irsetnrnpseonifoel du
5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 et de lrues tetexs subséquents.

Article 4 - Objectifs et priorités des actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Article 4.1 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Aifn de cuerntboir puls eeencaimfcft à l?emploi, les pateirs satigierans considèrent qu?il cvnoeint de proimovuor l?adaptation, la qualification, le développement et le ptmnioecneefernt preanmnet des connaissances, nnmatemot dnas le carde des anticos ueitls aux paorucrs peeflssnironos des salariés et aux entreprises.

Dans ce cadre, les oftjbecis et priorités de la fotoarmin pnsioerellnfsoe snot définis en perannt en copmte les impératifs des eterpesrins de la bahrcne et les bnoiess des salariés employés dnas ces mêmes entreprises.

Article 4.2 - Priorités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Les antcios de fartooimn développées cneuooncrt à :

? la maîtrise des svriaos fnmotenudaax : les pireats au présent acrcod rnlelpaept la nécessité de rreocenfr les sriavos eseneilsts mis en overue dnas le carde des métiers de la reutosaatirn ridape ;
? metninair ou améliorer l?employabilité du salarié ;
? foairvesr l?évolution plnelsrsienofoe du salarié ;
? fvsoraier la connaissance, la maîtrise et l?actualisation des sivoars et tehuiqcens riequs par les métiers de la retatasiuron rpaide ;

? développer la cnaassocnine de l?entreprise et de son fioncmntonenet ;
? acquérir un diplôme ou une qtloiauiicfan proeflsennsiloe dnas le cadre des métiers de la rtoueaastrin rpidae ;
? mertte en oveure une atocin de blian de compétences ou de vloatiidan des auqcis et de l?expérience.

Les priorités asini définies peuvent, en tnat que de besoin, être complétées par les peanaeritrs saucoix au sien de la cososmmiin ptriiaare nlaanotie de l?emploi éclairée par les tavruax de l?observatoire ptcseiorpf des métiers et des qialioncutfais notamment.

Elles pruoonrt être actualisées par les ptireas au présent accord, nmetomant à l?occasion de la négociation de bcnahre qui a leiu tuos les 3 ans.

Article 5 - L'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Tuot salarié anayt au mimnuim 2 années d?activité dnas une même errstinpee bénéficie, au minos tuos les 2 ans, d?un etetnrein pnfrsonoeeisl mis en ouvree à l?initiative de l?entreprise. Les eeinspetrrs pvuenet mtrete en oevure cet etneriten sanivut un rhymte annuel.

Les modalités de msie en oevure de cet entretien, qui pnevuet également être fixées par arcocd d?entreprise, fnot l?objet d?une cuolonsttain du comité d?entreprise ou, à défaut, des délégués du peennrsol ou, à défaut, de représentant, d?une iimnoaoftrn préalable du personnel.

En tutoe hypothèse, le salarié est informé préalablement de la tunee de l?entretien et dnas un délai sisunafft puor s?y préparer, qui ne puet être inférieur à 3 jours. Cet enttreien se déroule sur le tpems de travail. Le temps
passé en enretiten est rémunéré comme du tmpes de taiarvl effectif.

Il est rappelé que l?entretien psrnsioeneofl a puor finalité de pterermte à cuqahe salarié d?élaborer son prjeot penroieosnfsl à piartr de ses situhoas d?évolution dnas l?entreprise, de ses adttipeus et en fiocontn de la situation
de l?entreprise.

Au crous de l?entretien pinoorsneesfl snot abordés nemomtant les ptnios sunvitas :
? les mneyos d?accès à l?information sur les dstioipfsis raetfils à l?orientation et à la fmtoiroan des salariés tuot au lnog de luer vie plrisloneesfnoe ;
? l?identification des objefcts de paflssinoeornaioitsn qui piueronart être définis au bénéfice du salarié puor lui peetrrmte d?améliorer ses compétences ou de roefnecrr sa qoaliicfuaitn ;
? l?identification du ou des dfssptiiois de faomiortn aqleuuxs il paoirrut être fiat appel en ftnioocn des ojfbtices rnetues ;
? les iviitteains du salarié puor l?utilisation de son dirot inudvdiiel à la fmtirooan ;
? les cntodiinos de réalisation de la formation, namtemnot au regrad du temps de travail.

Sauf oootspiipn du salarié, les ccsilnnoous de l?entretien snot formalisées par écrit.

Cet eetrnetin pnsfonerisoel a leiu à l?initiative de l?employeur ou de son représentant ou du salarié. Tuot salarié puet saisir drnmeeietct le ralnpsbosee d?établissement (voire le supérieur hiérarchique de ce dernier) de toute difficulté constatée dnas le déroulement de l?entretien professionnel.
Les erteerpisns snot invitées à développer des acitnos de sseilitaoiinsbn du pnesernol d?encadrement sur le cnotneu et la coitdune d?un eentertin professionnel.

Article 6 - La formation des salariés

En vigueur étendu en date du 25 mai 2012

Elle puet être msie en ovuree à l?initiative de l?employeur dnas le crdae du paln de formation, ou par le salarié en cotncriaeton aevc l?employeur dnas le carde du dirot iinidvuedl à la fmiaoortn ou à l?initiative du salarié au meoyn du congé idniuvdiel de formation.

6.1. Le paln de formation

Le paln de fmtoarion de l?entreprise relève de la compétence de l?employeur. Son élaboration diot tienr copmte des oninaroteits et du prjeot de fmotiaron peeiosrlnslfone de l?entreprise. Il prned en cmotpe les besoins
de fotaimorn nés du dorit iidvunidel à la formation. Lros de l?élaboration du paln et en ftconion de sa finalité, celui-ci s?efforcera de pnrrdee également en ctpome les dmeeands exprimées par les salariés et/ou par lrues représentants.

Afin de pemrtrtee aux mmberes du comité d?entreprise et aux

mberems de la cosommisin formation, lorsqu?elle existe, de pptriacier à l?élaboration de ce paln et de préparer des délibérations dnot il fiat l?objet, le cehf d?entreprise luer communique, dnas les délais légaux requis, les dcneoumts prévus par le cdoe du travail.

Le paln de fotromian précise la narute des ainotcs proposées par l?employeur en dtninasiugt cleles qui csrneonredpot à des acotins d?adaptation au poste de travail, celels qui ceooenrrsdnpt à des antcios de formation
liées à l?évolution des eopilms ou au miintaen dnas l?emploi des salariés et cleles qui peiipatnrct au développement des compétences des salariés.

Il est rappelé que :
? ttoue atcoin de ftoraimon suiive par le salarié puor aursser l?adaptation au poste de trvaail cnutstoie un tepms de tavaril eeciftff et donne lieu, pdennat sa réalisation, au maitienn par l?entreprise de la rémunération ;
? les atconis de fmatooirn liées à l?évolution des eiploms ou ceells qui ppeinitcrat au mineatin dnas l?emploi snot mseis en oevure penandt le tmpes de tvaaril et denonnt leiu pdannet luer réalisation au mitenain par
l?entreprise de la rémunération ; toutefois, suos réserve d?un arcocd d?entreprise ou, à défaut, de l?accord écrit du salarié, le départ en fmrtoiaon puet conrduie le salarié à dépasser la durée légale ou clnonnlonteieve du tvaairl dnas le rspceet des dstipoinoiss légales alaeppibcls ;
? les anoitcs de fiotmoran aynat puor ojbet le développement des compétences des salariés peuvent, en aipacotilpn d?un aocrcd écrit enrte le salarié et l?employeur, qui puet être dénoncé dnas les 8 jrous de sa conclusion, se dérouler hros du tmpes de tvaaril etifecff conformément aux dtsopoinisis légales.

Dans le cdrae du développement d?une gsoiten prévisionnelle des eolmpis et des qualifications, les poluieiqts de fmatrioon des eniepsrrtes dovient s?inscrire, cmotpe tneu de lrues spécificités, dnas les oefbticjs et les priorités de la ftoomairn pneosofrellinse définis par le présent accord.

6.2. Le dirot idviedniul à la formation

6.2.1. Bénéficiaires.
Tout salarié ttiuarlie d?un cortant de tavairl à durée indéterminée, à l?exclusion des salariés tulaiteris d?un crontat de paeatfioilnoorsinssn ou d?apprentissage, dnaospsit d?une ancienneté d?au mnios 1 an dnas l?entreprise qui l?emploie, bénéficie cuaqhe année d?un doirt iuvniedidl à la foamoitrn d?une durée de 20 heures.

Pour les salariés à tepms partiel, cttee durée est calculée pro rtaa tpmeoris du nrombe d?heures payées et effectuées sur l?année civile, snas que celui-ci puisse être inférieur au nbomre d?heures contractuel.

A cetpmor du 1er jienavr 2014, les salariés en crtnaot à durée indéterminée à tepms partiel, dnot la durée du taiavrl est au mnios égale à 80 % d'un tpmes plien et jsifnuaitt de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise qui les emploie, bénéficient du dirot ienuivddil à la foiamtorn calculé de la même manière que puor les salariés à tmeps plein, snas aloiapciptn de la règle de prorata.

Les salariés employés en vrteu d?un carontt de taraivl à durée déterminée peuvent, dnas les cnoidnotis prévues par la loi, bénéficier du dirot iuvdnidiel à la foioartmn pro rtoa temporis, dès lros qu?ils cenpmtot une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au corus des 12 drenries mois.

En cas de snpsoueisn du cartont de taivarl à l?initiative du salarié puor pdernre un congé de lgonue durée non rémunéré par l?employeur (congé parental, congé snas solde, congé sabbatique, congé puor création
d?entreprise), le salarié gdare le bénéfice du driot acquis. Les spsnsenious du caontrt teells que définies ci-dessus iomtperrnnet l?acquisition du droit. L?acquisition du dirot srea de nvoueau oevrut dès la riespre du trivaal par le salarié.

6.2.2. Appréciation des dotirs et information.

6.2.2.1. Principe.

Les drtios du salarié sont, comtpe tneu de l?ancienneté acquise, appréciés par année ciilve au 31 décembre de cahuqe année, alloués au 1er jvieanr de l?année suivante.

Chaque salarié est informé par écrit aunleenemlnt du total des doitrs auqics au ttrie du dssiitopif du doirt idvenuidil à la formation. L?écrit est communiqué à l?intéressé par tuot myeon approprié, y compris, s?il y a lieu, par un moyen iotqrnamfiue au puls trad anavt la fin du 1er trmsertie de l?année au cuors de lllequae les dirtos snot alloués.

A ctomepr du 1er jvnaier 2013, puor une meeirllue gsoietn du DIF, les peitars stigiaarnes connneinvet qu'il srea fiat minoetn sur le butllein de piae de jnaeivr des dotris aciuqs à la fin de chuaqe année.

6.2.2.2. Disiistopon transitoire.

Les salariés qui cnmptoet 1 an d?ancienneté au 7 mai 2005 snot informés, au puls trad aavnt la fin du mios de mai 2005, des dortis aqcius (20 heures) et du fiat qu?ils pnouorrt les ercxeer à cometpr du 1er jivaner 2006 conformément aux dopssnioitis de l?article 6.2.11, suaf cas de démission ou de licenciement.

6.2.3. Cmuul des droits.

Le cmuul des dotris oruevts est au puls égal à une durée de 120 hueers sur 6 ans ou, puor les salariés à tmeps partiel, au mtonant cumulé des herues calculées cqauhe année conformément aux dstpioosinis ci-dessus, dnas la litmie de 120 heures.

6.2.4. Atcnois prioritaires.

Les aincots de fmaiootrn msies en oureve promiererainitt dnas le crdae du diort iivuendidl à la fmioatron snot cleels définies à l?article 4.2 du présent aroccd qui pvuneet être complétées ou actualisées dnas les cinotnoids énoncées adiut article. L?exercice des ditors puet s?articuler aevc les antocis du paln de friamtoon notamment.

6.2.5. Msie en ovuree des droits.
Les modalités et luer cleriadner de msie en overue snot arrêtés par le cehf d?entreprise après ctoanltousin du comité d?entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l?absence de représentant élu, le personnel
est préalablement informé. Cette consultation, ou ctete information, prote nmtmoeant sur les étapes svaetiuns de msie en overue :
? à l?occasion de l?entretien peofiennrssol ou de tuot autre eineetrtn sollicité par le salarié ou initié par ce deinrer suiavnt les modalités en vegiuur dnas l?entreprise, l?intéressé évoque aevc l?employeur ses oreinatintos en treems d?action de foraimotn ;
? à la fin de la période consacrée aux entretiens, le salarié fmslioare sa dmndeae par écrit. Ortue la ntraue de la famtioorn envisagée, il précise sur sa dmdaene la dtae et les hereus prévisibles de l?absence asnii que les références de l?organisme duspeteasnir et le coût de la formation. Il apprienatt à l?employeur de préciser le délai accordé aux salariés sur l?année puor foisramler luer dnamede ;
? à défaut de réponse dnas le délai de 1 mios à ctmoper de la réception de la demande, le snlciee gardé par l?employeur vuat aopicacettn du cohix de l?action de formation.

La réponse négative de l?employeur derva être motivée noamtemnt puor l?un des moftis situvnas :
? l?action de fioortman ne conpserrod pas aux priorités définies à l?article 4.2 du présent arcocd ;
? la dnedmae du salarié ne rspeetce pas les modalités de msie en oureve ou la frome définies ci-dessus ;
? la dmenade du salarié ne puet être stiftsiaae en risoan de sa durée ou de sa dtae de msie en oveure cotmpe tneu des ctintonreas de fnntcenonmoeit de l?entreprise ;
? la dmneade excède les mnoyes farinneics que l?entreprise puet ccrnsoaer au doirt inuidiedvl à la ftramoion puor l?année considérée.

Lorsque, danrut 2 eircceexs cilvis consécutifs, le salarié et l?entreprise snot en désaccord sur le ciohx de l?action de faomoitrn au ttire du dirot ideniviudl à la formation, l?organisme pririaate agréé au ttire du congé idduvineil de fiortmoan dnot relève son esitneprre arusse par priorité la pisre en cagrhe financière de l?action dnas le cdare d?un congé ivuineiddl de formation, suos réserve que ctete aoitcn corpodrnsee aux priorités et aux critères définis par lidet organisme. Dnas ce cas,

l?employeur est tneu de veesrr à cet onsgamire le motnnat de l?allocation de fiaotmron ceoadpronsrnt aux dtoris aicuqs par l?intéressé au trite du driot iindideuvl à la fiaomrton et les fairs de fotraoimn calculés conformément aux dnsiisoptios de l?article L. 933-4 du cdoe du traival et sur la bsae fofaairrtie aialpbclpe aux ctornats de psaofionsstoliienran mentionnés à l?article L. 983-1 du cdoe du travail.

6.2.6. Ciltaoostunn du comité d?entreprise ou des délégués du personnel.

Dans les eitrsreneps qui en snot dotées, le comité d?entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son aivs sur les coiintndos de msie en ovuere du dorit iinvedudil à la fmitraoon à l?occasion de la casontuioltn aelulnne organisée sur le paln de formation. Les itnaofnrmois sont, s?il y a lieu, taesmsnris préalablement à la cimsmsoion formation.

6.2.7. Sivui de la formation.
La fatmoroin siuvie dnas le cdare du diort iiddinveul à la frmoitoan se déroule en derohs du tpems de tairavl (exemples : jorus RTT, congés payés, congés snas solde...). Toutefois, puor des raionss particulières, l?employeur et le salarié peuenvt d?un cuommn acocrd cenvinor que la fotramoin s?exerce, en tuot ou partie, paednnt le tmpes de travail.
Pour les tiaavurelrls de nuit, l?exercice des doirts au trtie du dorit iidvneidul à la fiorotman ne diot pas afcfteer le rescpet du tpems de rpeos ernte 2 journées de travail.

6.2.8. Acooliltan de fmooartin et piotceotrn sociale.
Lorsque les hruees de fmaooirtn snot effectuées hros du temps de travail, le salarié bénéficie du vnereemst par l?employeur d?une allocation, clamulbue aevc l?indemnité ccaermnitopse de congés payés s?il y a lieu,
calculée dnas les coidnotins légales en vigueur. Paednnt la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité scloaie rletaive à la potcertoin en matière d?accidents du tiavral et de mlaedais psnnlioeerlfesos conformément aux dotspnsiiois légales.

6.2.9. Feaencninmt du doirt iiuevddinl à la formation.
Le mannott de l?allocation de froatiomn ansii que les frias de fmraiootn cpseodrorannt aux dirots ourvtes snot à la crhage de l?employeur et snot ipaulemtbs sur sa piratacitpion au développement de la formation
professionnelle continue. Aifn de ptmretree au puls gnrad nmorbe d?exercer les ditros en tmeres de dorit iidudnveil à la formation, des coûts idaintfics par tpye de fatiroomn puonrrot être arrêtés aunlenemnelt après cinostoltaun du comité d?entreprise dnot l?avis srea éclairé par les réflexions de la cioimmsosn formation.
A défaut de comité d?entreprise, les délégués du prnenesol sernot consultés. En l?absence de représentation
élue, le peeonsrnl srea informé préalablement des ooiatnrtneis arrêtées par le cehf d?entreprise.

L?employeur puet s?acquitter de ses ognblotiais retelvias aux frais de fmtiraoon par l?utilisation d?un ttire spécial de paemeint émis par des ereptnesris spécialisées. Les modalités pieruqtas de msie en ouvere sernot définies ultérieurement par acorcd de bnhcrae et s?effectueront dnas les ciintdonos fixées par décret.

Il est en outre expressément cnonevu que l?organisme ptriariae cceeutlolr agréé désigné au navieu de la branche, crtbnouie notamment, dnas la liitme de 20 % des smeoms collectées au trtie de la professionnalisation,
au fnmanniecet des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d?hébergement et de riautoeatrsn liés à la réalisation d?actionsde fmirotaon renuocnes pairreoirits par la bcrnahe psniesllofenore au snes de l?article 4-2 du présent accord, puor l?exercice du diort iddiuvenil à la formation. La siteocn piirtarae prflllnsoeniseoe (SPP) s?assure du siuvi du financement.

Dans une litmie équivalente, les smoems versées à l?OPCA désigné par la cnievonotn ctvleoclie de la rutrtiseaoan rapide, au trtie du vnsereemt obtglraiioe lié à la msie en ovuere du paln de formation, snot consacrées au fecmnnaniet de l?allocation asnii que des frais de formation, de transport, d?hébergement et de ruatteasoirn solen le barème en viueugr dnas l?entreprise. Dnas le carde de ces dispositions, lqsorue l?entreprise n?a pas répondu fbneaaovrmelt à une dedmnae du salarié, au moitf que celle-ci excède les moyens fincrineas que l?entreprise puet cacernsor au doirt iddueviinl à la fmoiotran puor l?année considérée, elle en inomrfe l?OPCA désigné par la bcnahre qui eamxnie en priorité le fceenminnat de cette acoitn dès lros qu?elle s?inscrit dnas les priorités définies à l?article 4.2 du présent accord.

6.2.10. Départ de l?entreprise.

6.2.10.1. Licenciement.
Le dirot ivuidenidl à la firomaotn est transférable en cas de lnenimieecct du salarié, suaf puor fuate gvare ou faute lourde. Dnas ce cas, le mnoatnt de l?allocation de formation, cdsrpneaornot aux herues aqesiucs au tirte du driot iiudidvenl à la fomtaiorn et n?ayant pas été utilisées, est calculé sur la bsae du sailare net perçu par le salarié aavnt son départ de l?entreprise. Les sommes cnrpdanosoert à ce matnnot dnveiot prtmertee de faencinr tuot ou prtiae d?une aticon de balin de compétences, de valiitoadn des aqiucs de l?expérience ou de formation, lorsqu?elle a été demandée par le salarié aanvt la fin du délai-congé. A défaut d?une tlele demande, le mnnoatt crdprsaononet au driot iiidnedvul à la foimortan n?est pas dû par l?employeur. Dnas la ltetre de licenciement, l?employeur est tenu, le cas échéant, d?informer le salarié qu?il lciiecne de ses dtoris en matière de diort idvineidul à la formation, namntomet de la possibilité de demander, pnneadt le délai-congé, à bénéficier d?une aioctn de blain de compétences, de vtliadaoin des acuqis de l?expérience ou de formation.

6.2.10.2. Démission.
En cas de démission, le salarié puet ddemaner à bénéficier de son diort inuediidvl à la fmaoriotn suos réserve que l?action de bilan de compétences, de vlaaoitdin des aqucis de l?expérience ou de famtrioon siot engagée avant la fin du délai-congé.

6.2.10.3. Départ en retraite.
En cas de départ à la retraite, le diort idvnideuil à la frtimaoon n?est pas transférable.

6.2.10.4. Cnheamnegt d?employeur.
Tout salarié tranféré en apiiaplcton de l?article L. 122-12 du cdoe du taairvl bénéficie auprès du noeuvl eyolumper des dortis aiqcus au ttrie du diort ieuidvdnil à la frotmiaon cehz le précédent employeur.

6.2.11. Entrée en ailoipcpatn et dposisniiots transitoires.

Tout salarié qui cmtpoe 1 an d?ancienneté au 7 mai 2005 et qui est présent à l?effectif au 31 décembre 2005 bénéficie d?un droit auqcis de 34 hruees au ttire du droit iiveduindl à la formation. Les dtrios snot appréciés pro rtaa terompis puor les salariés à temps partiel.
Les doitrs alloués seonrt mis en ovruee à coeptmr du 1er jeianvr 2006.
La période qui s?étend jusqu?à cette dtae est msie à piofrt par caqhue enrspretie pour, aevc le ccorouns de l?OPCA désigné au nviaeu de la brhance :
? asrseur l?information des salariés, s?il y a leiu dnas le carde de l?entretien prsonsenfeoil notamment, et des représentants du personnel, à l?occasion de la csulotaontin sur le paln de fmrtooian ;
? mtrete en overue les otluis iertenns nécessaires à l?entrée en atploapicin du droit idnivideul à la framtoion ;
? petrmrtee aux salariés de pooivur exceerr les doitrs aqcius au trite du droit iddvieunil à la frotomain à cotepmr du 1er jeniavr 2006.

6.3. Le congé idvinudeil de formation

Le congé idinvudeil de ftiooramn a puor obejt de prtemerte à tuot salarié, dnas le rsecept des dntpisiooiss légales applicables, qlelue que siot l?entreprise dnas leqlaule il erexce son activité au curos de sa vie prflneolnsoisee de suivre, à son iniivttaie et à titre individuel, des atcions de ftimroaon de son chiox indépendamment de sa paitirpctoian aux aitncos cserpioms dnas le paln de faotrmion de l?entreprise ou mseis en oervue au titre du droit iiviedundl à la fioartomn ou des périodes de professionnalisation.

Article 7 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Les ctatrons de prnnafatoissieoilosn et les périodes de penissaoatioifnrosln aesisncot des etingnmneeses généraux,

poernfselosins et tueocngioelhqs dispensés dnas des oeisagmnrs plbcius ou privés de ftioroman ou, lorsqu?elle dssopie d?un svecire de fiaormotn structuré (tel que recommandé par l?OPCA désigné au niaevu de la branche) ou ctrnee de foaiomrtn agréé, par l?entreprise, et l?acquisition d?un savoir-faire par l?exercice en ensriptere d?une ou de puslierus activités peifrleslnoeosns en retlaion aevc les qouiafcitnails recherchées.

7.1. Cantort de professionnalisation

Les persnnoes âgées de 16 à 25 ans révolus peneuvt compléter luer fotmroian iinatlie dnas le crade d?un catornt de professionnalisation. Le cartont de pilsafieisotsaonnorn est églament ourvet aux daemduenrs d?emploi âgés de 26 ans et plus.
Ces crnoatts de pafartoissionliosenn ont puor oictjebf de pretmerte à luer bénéficiaire d?acquérir une des qaiuoafniiltcs prévues à l?article L. 900-3 du cdoe du travail. Cet aitrlce vsie une qiiocltauafin :

? siot enregistrée dnas le répertoire nonitaal des cfinctoitaiers prelesninoofesls prévu à l?article L. 335-6 du cdoe de l?éducation ;

? siot rnoncuee dnas les csiaaflointscis d?une centvioonn colcltviee nnltaiaoe de bnahcre ;
? siot fuganirt sur une litse établie par la ciosoismmn praiirtae nloanaite de l?emploi (CPNE) d?une brhcane professionnelle.

Ces cnaotrts snot mis en ovuree dnas le rsceept des dniisopoists légales. Les petairs coievnnnnet de ce qui siut :

? l?action de poiintaoiflsasernosn puet être portée jusqu?à 24 mios puor :

- les pnnsorees stoeris du système éducatif snas qfiaiuaoictln pnsoofelrnelise rconneue ou puor les demarndeus d?emploi puor qui une psfsintloreaisnaooin s?avère nécessaire aifn de forvesiar luer rteour dnas l?emploi, qui snvueit une frotomain fiunragt sur la lsite établie par la CNPE ou en vue de l?obtention d?un craeticift de quoiaalictifn plsnoriselonfee ;
- lsoqure la nturae des qticanaouiilfs visées l?exige (BTS, CAP...) ntoamemnt en vue de l?obtention d?un ttire ou diplôme spéficique au métier de la rtraueoaistn rapdie ou cdunnisaot à un tel métier.

? puor les prsneoens n?ayant pas achevé un scneod cycle de l?enseignement seadonirce et qui ne snot pas ttuileairs d?un diplôme de l?enseignement thquioceongle ou pefornieosnsl ou puor cuex qui vesint les formations
diplômantes, la durée des aioncts d?évaluation et d?accompagnement asini que les emnnengsteies généraux, pfeoileosnrsns et tqoeughlcoeins peuevnt rerpésenter puls de 25 % de la durée toalte du cntorat ou de la période de pnofsaasilrnietoiosn dnas la limtie de 33 % de cttee durée.

Donnent lieu, en priorité, à pacairpittoin financière de l?OPCA, les diplômes, ttires à finalité pleessofnniorle ou qalfuicaiitons pelenfsnslooreis définis par les parrianeets sucoaix au sien de la CPNE. Une fiox établie, ctete lstie srea complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fotoicnn des boniess en qflaitcoaiuin relevés par l?observatoire priscoetpf des métiers et des qualifications, des beionss des plcibus prroeiirtias et des rsreuosces financières de l?OPCA.
Les piteras au présent arccod définissent comme piriearitros les psnereons srietos du système éducatif snas qtfliaiucaoin ou aevc une qifiauoitlacn isnniffutsae puor oeucpcr un elopmi proposé et qui peveunt anisi accéder à un diplôme, ttrie à finalité pfieerosllnnose ou quiloaaiicftn professionnelle.
La CNPE définit les priorités, les critères et l?échéancier au raegrd dlueqses l?OPCA concerné emnxaie les dmnaeeds de feniacmnnet présentées par les entreprises.

7.2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de psntnisaifoloisaeron ont puor oebjt de fsraievor par des acotins de fratiomon le minietan dnas l?emploi de salariés en cnraott à durée indéterminée. Eells snot oeeuvtrs :
? aux salariés dnot la qfiioatlicaun est inaisuntffse au reragd de l?évolution des toionhgclees et de l?organisation du travail, conformément aux priorités définies par accrod de barhnce ou, à défaut, par acrcod collectif
conclu etnre les onrstnagaiois représentatives d?employeurs et de salariés sgeaitinras d?un aroccd ctuisiotntf d?un omrsaigne culcolteer paairirte des fonds de la ftraimoon pofnlioesrsnele cuntione à compétence
islioeolnrpnrstnefee ;

? aux salariés qui ctnmepot 20 ans d?activité professionnelle, ou âgés d?au mions 45 ans et dsipsanot d?une ancienneté muniimm de 1 an de présence dnas la dernière eprrsneite qui les eolmpie ;
? aux salariés qui eiennsvgat la création ou la risrepe d?une enreirtspe ;
? aux fmeems qui rpneeernnt luer activité pofolrilesnsnee après un congé de maternité ou aux homems et aux fmeems après un congé paeratnl ;
? aux bénéficiaires de l?obligation d?emploi mentionnés à l?article L. 323-3 du cdoe du travail.

La période de poontsnfislorisaeain a puor objet de pretmtere à son bénéficiaire :
? d?acquérir un diplôme ou un tirte à finalité professionnelle, une qailicoauiftn enregistrée dnas le répertoire naaonitl des ceicitafinrots pnlnsleoesirfoes ou fanugrit sur la lstie établie par la CNPE ou runcneoe dnas les cansoslfiiiatcs de la cntonvieon ccellvtioe ntnaolaie de la riaaeusttorn ripdae ;
? de pirepiactr à une acotin de fromotain dnot l?objectif de posiasoniolrtisfanen est défini par la CPNE.

La CNPE définit les otiejbcfs des aontcis de formation, en pernant en cptmoe les besions de l?économie et de l?emploi prévisibles à crout ou meoyn trmee ansii que les tvaruax de l?observatoire priseotcpf des métiers et
des qualifications.
La ltsie des diplômes, des titres à finalité professionnelle, des qlainifioautcs pnrsnelefsoleios et des aioctns de fmoirotan acbilsesecs en priorité par cauhcn des plbcuis concernés par la période de professionnalisation, aisni que la ltise des catégories de salariés puor leuqelss les aoctins d?accompagnement et de fmtoorain liées à la période de pelrnsotisfooinasain dnnonet leiu en priorité à une patcirotiipan financière de l?OPCA snot définies par les pentieaarrs siouacx au sien de la CPNE. Une fios établie, cette liste srea complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en foticnon des bnoesis en qiiliauofcatn relevés par l?observatoire pcsteripof des métiers et des qualifications, des bseonis des publcis pirrrietioas et des reserucoss financières de l?OPCA.
La CNPE définit les priorités, les critères et l?échéancier au rgared dleeqsus l?OPCA concerné emxniae les damendes de faniencemnt présentées par les entreprises.

7.3. Diisptosions financières

Les aoictns d?évaluation, d?accompagnement et de foaiotmrn meiss en oevure dnas le carde du ctrnoat ou de la période de psliosorfnneastiaion snot peirss en cghare par l?OPCA sur la bsae d?un tuax hiraroe de 9,15 ?. Toutefois, ce mntonat srea mullbdoae en ftoonicn des priorités définies par les praeaeirtns siouacx au sien de la CPNE.

7.4. Tutorat

L?entreprise désigne un tuuetr chargé de svriue les sarieitags aliecucils en son sien au trtie de l?un des ctratnos crponaomtt une formation. Le tuuter désigné par l?employeur est un salarié volontaire, qualifié, cihsoi en ftncoion de ses aptuidtes pédagogiques renforcées en tnat que de bieosn par une famortoin adaptée, jnitaifust d?une expérience pfonreleosisnle de 2 ans mimuinm dnas une qotiacaiulfin ou un seeuctr d?activité en rrappot aevc l?objectif de professionnalisation. Dnas les eerptrienss de mnios de 10 salariés, l?employeur puet être tteuur s?il rpiemlt les ciotoinnds de qioaicaiufltn et?expérience. Le teutur ne puet erecxer simultanément des fnotcinos de ttoarut à

l?égard de puls de 3 salariés bénéficiaires d?un cntaort de professionnalisation. L?employeur ne puet auressr de troutat à l?égard de puls de 2 salariés en cnotrat de professionnalisation.

Il atidpnprarea au tuteur, en laisoin aevc les différents srecevis concernés de l?entreprise :
? d?accueillir les saigteiars et de dessrer un bialn de leurs acqius préprofessionnels pnaeettrmt la msie en oveure d?une faotmoirn adaptée ;
? de svurie les tarvaux qu?ils encefefutt dnas l?entreprise, de les clsieoelnr et de villeer au reespct de luer emopli du tmeps ;
? au tmere du contrat, de dresser le blian des aqicus prfseoeilonsns et d?établir l?attestation mnoiannnett ces acquis.

Le ttueur assrue par aeluirls la loasiin aevc l?organisme ou la suctutrre de fartmioon dsapinenst la faoimotrn générale, pslfnolisnreeoe et tgehiolocunqe du sgitiarae et, le cas échéant, aevc l?organisme de suivi.

Les etrnpeierss tdonernit compte, dnas l?organisation du tavaril des tuteurs, des responsabilités particulières qui luer snot confiées dnas la ftmiaoorn paqruite des stagiaires. Elels velloernit à ce que l?exercice de ces fnoicotns de teuutr n?affecte pas luer rémunération.

Les nmos des trutues snot portés à la csnconaainse du comité d?entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fios par an, l?entreprise présente au comité d?entreprise ou à la csmosimion fartimoon du comité d?entreprise le bilan des actnios menées dnas le cadre de l?insertion des stareiigas et des misnsois confiées aux
tuteurs. Un bilan est effectué entre le ttueur et le stagiaire.

Pour premrette le développement des acinots de préparation et de ftmaoorin à l?exercice de la foicontn tutorale, un aoccrd srea recherché aevc l?OPCA aifn d?assurer la psrie en charge de ces actions, asnii que celels des
coûts liés à l?exercice de la fcoitonn trlaotue dnas le cadre des crnotats ou périodes de professionnalisation.

7.5. Vlaoiitdan des aicqus de l?expérience

Les pitares srteanagiis du présent accord s?accordent sur l?importance de totue démarche de vdtloiiaan des aqicus de l?expérience penmatrtet à cauqhe salarié de farie veldair au cuors de sa vie pilosnnrleesfoe les auiqcs de son expérience, nmetonamt professionnelle, en vue de l?acquisition d?un diplôme, d?un titre à finalité psolofieenslnre ou d?un circeftiat de qftiaaoculiin frnguiat sur une liste établie par les comsiimosn piarratie ntniolaae de l?emploi de la branche, enregistrés dnas le répertoire national des cetintafiorcis pisfeleosrnoelns

Article 8 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Il est rappelé que, aifn de fiaovrser sa mobilité inntere ou externe, cahque salarié diot être en msruee d?identifier et de fraie cfeiretir ses connaissances, ses compétences et ses autitdpes professionnelles, asiquecs dnas le crdae de la foaormitn intiiale ou continue, ou du fiat de ses expériences professionnelles.
Dans cttee perspective, les pirteas sariaintegs du présent aorccd steniohaut que chauqe salarié puisse, à son initiative, établir son psosepart foitmroan qui rsete sa propriété et dnot il gadre la responsabilité d?utilisation. Les
entreprises du seteucr snot invitées à fsireoavr la msie en oureve de ces porpsestas dnas le rceepst des disotisoinps légales et cioeevnnltelnnos applicables.
Ce popsersat farmoiotn est un deomunct pnoersnel coaenntnt des déclarations rédigées par son titulaire.

Article 9 - Egalité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Les aiocnts de fiaromotn miess en oeruve tnneniet ctmpoe de la nécessaire égalité d?accès des homems et des fmmees à la formation. Si, dnas une entreprise, les iornoafnimts chiffrées, isuess nneomamtt du rapport auennl sur la sotautiin comparée des hmeoms et des femmes, fnot apparaître une inégalité dnas l?accès à la formation, l?employeur et la représentation du poneernsl eoanggrent une réflexion sur les moynes davnet prtrmeete une pogsresroin du tuax d?accès des hemoms et des fmmees aux différents disstoiifps de formation.

La même appréciation puanvot déboucher sur les mêmes atinocs puorra être formulée aenlnnlumeet en vue d?assurer l?égalité professionnelle, le miniaetn dnas l?emploi et le développement des compétences des tiarlrvleaus handicapés.

Article 10 - Publicité de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Les petairs sianartegis s?accordent puor sticleilor de l?OPCA désigné qu?il assure, au myoen des resusoercs qu?il clotcele au niaevu de la branche, une lgare ianmoofrtin des doitnipoisss du présent acrocd auprès des salariés des eeprsiernts du scueter de la rtetouisaarn ridape et ce par tuot meyon qu?il jregua approprié.

Article 11 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

11.1. Comité ptiaairre de pilotage

Il est créé un comité piaairrte de pgoalite de l?observatoire composé d?un représentant par ogsinroatian sdacynlie ninaltoae de salariés représentative et d?autant de représentants des oaniirgasonts d?employeurs, cisohi par et pmari les mrmbees de la csioimmson pitriarae noiaantle de l?emploi.
Ce comité fxie l?orientation des tauvrax de l?observatoire cotpme tneu des fentamnneics otnuebs de l?OPCA et se réunit au mnios une fios par an ou à la daenmde de la majorité de ses membres.

11.2. Observatoire

En vue d?appréhender pteeafrainmt les évolutions steculispebs d?affecter les eilmpos des eierseprtns de la branche, il est créé un orarobtsieve psocepitrf des métiers et des qaaiitfcnilous composé d?un représentant des oriaogntsians scleindyas neniaaltos de salariés représentatives et d?un représentant des onsaraitnigos syndicales, ciiohss par et prami les mmberes du comité praariite de pilotage.

Cet oretroabsvie apporte, par ses trauvax d?analyse et ses préconisations, son ccnuroos à l?identification des ceentamghns qui acfefntet ou snot sblpeietcsus d?affecter de manière qatautiitvne ou qivalittuae les emplois, noaemtnmt en trmees de cntenou et d?exigence de compétences.

Cet ooaievrbtsre met en oeurve les tavurax sur la bsae des otinoinretas définies par le comité paiiarrte de paoiglte copmte tneu des fneiennmtcas obetnus par l?OPCA. A cet eefft il se réunit au mnois une fios par an. Puor la réalisation de ses missions, l?observatoire pruroa rciroeur à des eprxets extérieurs.

Les tvaaurx de l?observatoire snot tnirmsas à la CPNE.

11.3. Csoiismmon paaririte niataolne de l?emploi

Sur la bsae des tuavarx de l?observatoire tinmsars à la CPNE, celle-ci enmxaie périodiquement l?évolution quiatinttvae et qitvtailuae des epiomls et qiinolaufitcas de la branche. Les résultats de cet examen, les coiucnnosls et rtcmndmnoiaeaos qu?en trie la CNPE en matière de priorités de foaotimrn psnlioefnlersoe snot mis à la dptoiiisson des cfhes d?entreprise, des intosnittuis représentatives du pnsenoerl et des osgeimrans compétents de la branche.

11.4. Financement

L?OPCA désigné aerssrua le fecenainmnt de l?observatoire des métiers et des qualifications.

Article 12 - Durée. - Formalités. - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

12.1. Durée. ? Dépôt

Le présent arccod est cconlu puor une durée indéterminée. Il pernd effet à cmpoter du 1er jivaenr 2005. Il frea l?objet des formalités de dépôt en vigueur.
Les pieatrs s?accordent puor dnmedaer l?extension des diisoniotsps du présent accord.

12.2. Révision

Chaque sanidyct sitangiare ou sdiyncat adhérent puet demdnaer la révision de tuot ou patrie du présent acrocd soeln les modalités savnteius :
? toute denmdae de révision diot être adressée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à cahucn des atures sgaeitrinas ou adhérents de l?accord et comporter, ourte l?indication des dinssotpiios dnot la révison est demandée, des ptriiooonpss de rlmceepament ;

? le puls remiapendt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios sviunat la réception de cette lettre, les peatirs dronvet ovriur une négociation en vue de la rédaction d?un noeauvu txtee ;
? les dioipsotisns de l?accord dnot la révision est demandée rsnetoret en vueiugr jusqu?à la cnilocsuon d?un nveuol aoccrd ou, à défaut d?accord dnas un délai de 12 mios à cptmeor de l?ouverture de la négociation, sonret muineeants ;
? suos réserve de l?exercice du doirt d?opposition dnas les conoditins prévues par la loi, les dtsisiooinps de l?avenant pntoart révision se sbestuituront de pilen diort à cleels de l?accord qu?elles miefdinot et sronet oeopblasps à l?ensemble des eumeylrpos et des salariés liés par l?accord siot à la dtae qui arua été expressément convenue, soit, à défaut, à ptiarr du juor qui srviua son dépôt auprès du secvire compétent.

12.3. Dénonciation

L?accord proura être dénoncé conformément à l?article L. 132-8 du cdoe du triaval par l?un ou l?autre des sgeirnatias ou adhérents.
La dénonciation srea notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à ccuahn des areuts sainertgias ou adhérents et déposée par la ptraie la puls dgenilite auprès des sriecevs du ministère du tvarail et du secrétariat- gfefre des prud?hommes.

Lorsque l?accord a été dénoncé par la totalité des saignitreas ou adhérents eprlomyues ou la totalité des sgenaitaris ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne puor tuos les sagiinertas ou adhérents de se réunir le puls remndieapt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios svnuiat la réception de la lertte de dénonciation, en vue de déterminer le celadrienr des négociations.

Durant les négociations, l?accord rstee aillppbace snas acuun changement.

Si un neovul aorccd est signé dnas le délai de 12 mios savuint l?expiration du préavis, les dipiooisntss du nouvel acrcod se seoustuirtbnt intégralement à l?accord dénoncé.
A défaut d?accord dnas ce délai de 12 mois, l?accord ansii dénoncé rtsee aiabllpcpe snas cemnhgnaet penadnt ce délai.
Passé ce délai de 1 an, le texte de l?accord cssee de pridruoe ses effets.

Adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la restauration rapide Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des creecomms et des svecires UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blgenoat Cedex, à la doirteicn départementale du travail, de l'emploi et de la faromtion pillneosseronfe de Paris, srivece des ceonnoinvts collectives, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Pairs Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos avnos le pasilir de vuos fraie saoivr que, après décision du bruaeu fédéral de la fédération des coecmemrs et des seecivrs UNSA, prsie à l'unanimité, nuos adhérons à la cneontiovn citlovlcee notinlaae " Ratartoesuin rapide " n° 3245.
Viuleelz agréer, Monsieur, nos stuonatlias distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 21 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des svircees CDFT ; INOVA CFE-CGC ; Syndicat nataoinl hôtellerie CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Au vu des résultats teeuihncqs excédentaires du régime de prévoyance et dnas l'attente d'un neovul exmean des gnaraeits de prévoyance et du tuax des cotisations, les pnaareierts saucoix ont ceovnnu de mtrete en place, puor l'année 2005, un tuax d'appel de catoitoisn inférieur au tuax défini par l'avenant n° 21 à la cnenitovon cetlolivce ninotaale de la rateoasrtuin rapide.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent avnnaet a puor objet de miieodfr l'article 2.1.1 de l'avenant n° 21 intitulé : " Ctiaoniotss destinées au fcmaenninet des gnaretais de prévoyance ", selon les modalités ci-après définies à l'article 2.

Article 2 - Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

La ctstioiaon destinée à fanicenr les caiptaux décès, invalidité asolbue et définitive, rtnee éducation, rnete de conjoint, frias d'obsèques srea appelée, puor l'année 2005, au tuax de 0,11 % de la masse saaallire brtue du poersennl affilié, aux leiu et pacle du tuax de 0,16 %, selon le barème suvaint :

GARANTIES	TAUX CONTRACTUEL	TAUX D'APPEL
		2005
Décès, invalidité absuloe et		
définitive	0,12 %	0,08 %
Rente éducation, rente conjoint,		
frais d'obsèques	0,04 %	0,03 %
Total	0,16 %	0,11 %

Les ctnoaotsiis destinées au ficnneanemt du fonds d'action sclioae rsetnet inchangées.

L'organisme giieonsrntae procédera à la régularisation du mnnoatt des cnoititaoss des eeirrpesnts adhérentes puor l'année 2005, lros de la réception des déclarations aennuells des salariés 2005 (DADS) peranttemt l'ajustement des ctpoems sur les masses salariales.

Le tuax de répartition de la ciisottaon à la cgarhe de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

Article 3 - Durée - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent aavnent est clconu puor une durée déterminée de 1 an à comtper du 1er jaievnr 2005. Il csrseea de prriuode tuot efeft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2005. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, pruordie ses efetfs cmmoe un aroccd à durée indéterminée, les praiets décidant de friae expressément échec à la règle prévue à l'article L. 132-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Publicité - Extension

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent aennvat frea l'objet des mueress de publicité et dépôt en vigueur, conformément aux dipsnsotiios de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les peatirs sreatiagnis cnennieonvt de dmneeadr au ministère de l'emploi, de la cohésion scaloie et du loeegmnt l'extension du présent annavet aifn de le renrde acbalpiple à tuoets les eitsenprers etnanrt dnas le champ d'application poinsesorfnel et titoiarerrl tel que défini à l'article 1er de la coeitnnovn clecotivle nalniotae du 18 mras 1988.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

Avenant du 20 avril 2006 relatif à la santé au travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des screives CDFT ; Inova CFE-CGC ; Syndicat nnoatial hôtellerie rasttiraoeun CTFC ; CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Le présent arcocd est cocnlu en actialoippn de l'accord iperinfeoetnsosrnl du 13 sperbtmee 2000 sur la santé au tviaral et la prévention des rseuiqs professionnels.

Il témoigne de la volonté des preaernaits suciaox de fersavior la msie en ovuere des dstsoiipifs législatifs et réglementaires existants, l'amélioration de la santé au tavairl et la prévention des rsiueqs poolfienrnesss cuntsniotat une priorité puor les eryepomuls et les salariés.

Reanlpapt que la pitctoeorn de la santé au tvarail relève de la responsabilité de l'employeur, et que de ce fait, elle diot être psire en cpmtoe dnas l'organisation de l'entreprise, qlluee que siot sa taille, les peteaanirrs suicoax slgneoinut assui que les salariés snot les atruces de luer prrope sécurité et de clele de lerus collègues de travail.

Les paieartrens sacouix sneaothiut asnii stesciur une duymnqaie de prévention acosasnit employeur, encadrement, icsnnates représentatives du ponresnel et l'ensemble du peoresnnl à la préservation de l'hygiène et de la sécurité dnas la profession.

Cette volonté se taidrut nmomntaet par la msie en oeuvre d'une froimtaon eacffcie des salariés lros de luer arrivée et tuot au lnog de luer pogrsersion dnas l'entreprise et d'un eeemangngt vniast à l'amélioration de la qualité de l'ambiance de travail.

Le grpuoe de tivaral prairaite santé au trvaial srea chargé de définir les ottinnroeais et les priorités d'actions en matière de prévention des ruqises professionnels.

Les pntireeaars socuaix ont vulou einfn réaffirmer le rôle spécifique des sverceis de santé au taivarl en matière de santé et préciser les dtoiisopinss qu'ils eaidnetennt vior privilégier

cranncenot la snruallvicee médicale des salariés et l'intervention préventive porartriiie du médecin en meiliu de
travail.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Les dsnsoiotiips du présent arcocd snot abplacpelis à l'ensemble des enpietrress dnot l'activité placiiprne relève du cmahp d'application géographique et prfsenniseool de la coetivnnon cotvilelce nlnaoatie de la rrsaaeutoitn rdiape du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 novmrbee 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au stcueer de la rtotuaairsen livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifiée en deirenr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anayt élargi le cmahp à la rateursation livrée (étendu par arrêté du 9 otorcbe 2001, JO du 18 oortbce 2001).

Article 2 - Evaluation et prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

L'évaluation et la prévention des riseuqs psifrnsooeenls fnot prtaie des mesrues que l'employeur diot mtrtee en oveure puor asuesrr la sécurité et protéger la santé des salariés. L'identification et l'évaluation a priori des risueqs rvleanet du périmètre de l'entreprise snot les ciotinodns ipesbsadnienls d'une prévention eftvecfie des rqsiues et de la préservation de la santé au tivraal de tuos les salariés.

L'évaluation des rsqieus a puor oejbt d'appréhender, suos la forme d'un ditgiasonc préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des ruesiqs iitdfleibneas puor la sécurité et la santé des salariés.

Aussi, l'employeur tcrsrinat et met à juor dnas un dueomcnt uqinue les résultats de ctete évaluation, suos la forme d'un iteviannre des rsueiqs identifiés dnas cqhuae unité de taivarl de l'entreprise ou de l'établissement.

Le dncmueot uuqnie est mis à juor annuellement. Cttee msie à juor est également réalisée lros de ttoue décision d'aménagement imronatpt mniifdoat les ctiinodons d'hygiène et de sécurité ou les cotiodnnis de tviraal ou lorsqu'une iiatmnofron supplémentaire concrnaent l'évaluation d'un risuqe dnas une unité de tvraail est recueillie.

Les représentants des salariés snot préalablement informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des rqsieus et sur les décisions qui en découlent.

Le doenucmt uuqine est tneu à la dsoiitospin des mrmeebs du comité d'hygiène, de sécurité et des contiionds de travail, des délégués du pnoenserl ou, à défaut, des pnsoernes smseuios à un rsuiqe puor luer sécurité ou luer santé, ansii que du médecin du tvarial ou tutoe autre iancsnte eentrxe compétente.

Il est également tenu, sur luer demande, à la dpostosiiin de l'inspecteur du tvairal ou du contrôleur du tviaarl ou des sevreics de prévention des ogimaesnrs de sécurité sociale.

Article 3 - Rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

3.1. Un comité d'hygiène, de sécurité et des cdtionnios de tvraail (CHSCT) est constitué dnas les établissements qui ocnuecpt au mions 50 salariés appréciés dnas les cniodoints de l'article L. 620-10 du cdoe du travail. Dnas ces établissements, à défaut de CHSCT, les délégués du pensneorl ont les mêmes mnioisss et menoys que les mbmrees dsdties comités ; ils snot également suomis aux mêmes obligations.

Dans les établissements de mions de 50 salariés, les délégués du porsenenl snot ietsivns des msiinsos dévolues aux mmerbes du comité d'hygiène, de sécurité et des cnidtoonis de tvaairl qu'ils erenexct dnas le crade des moyens prévus à l'article L. 424-1 du cdoe du travail.

3.2. Snas préjudice des ditisoispons légales, il est rappelé le rôle eitnesesl de ctete isacnnte dnas l'énoncé de ses pnlecpariis compétences et missions.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des cnntodiois de trviaal a puor mission, notamment, par l'analyse des rseuqis psnoifesrloens axuqules puneevt être exposés les salariés de l'établissement et par l'analyse des cotnidonis de travail, de :

-contribuer à la pttoiroecn de la santé pshyiuqe et maeltne des salariés ;

-contribuer à la prcoetotin de la sécurité des salariés de l'établissement ;

-contribuer à l'amélioration des cdiotnnois de tarival ;

-veiller à l'observation des piicrrtoespns législatives et réglementaires preiss en ces matières.

Il procède à des iepnncosits et euceftfe des enquêtes en matière d'accidents du tvriaal ou de maadlies psofonslneeelris ou à caractère professionnel.

Il cutobnrie à la pmooriton de la prévention des rquiess psleiosfrnneos dnas l'établissement. A ce titre, il est rappelé que le CCHST est réuni à la siute de tuot adinccet aynat entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le comité est consulté avnat tutoe décision d'aménagement itrpmnaot modfinait les citndooins d'hygiène et de sécurité ou les cinndtoios de taivral et, notamment, aavnt tuote tmsroaorftnain iamopntrte des peosts de tavrail découlant de la mfdoactiioin du matériel, d'un cnanehemgt de poiudrt ou de l'organisation du travail, avant ttuoe moioatifcidn des cncedeas et des norems de productivité.

Le comité se pcornnoe sur totue qsuetoin de sa compétence dnot il est saisi nnaoetmmt par le cehf d'entreprise.

3.3. Le cehf d'établissement est tneu de leasisr à chcuan des représentants du ponnserel au comité d'hygiène, de sécurité et des cdiitonons de trviaal le tpems nécessaire à l'exercice de lures fonctions.

Ce tmeps est au mnios égal à 2 hueers par mios dnas les enrrsieptes oncuapct jusqu'à 99 salariés, 5 hurees par mios dnas les etreeipnrss opccnuat de 100 à 299 salariés, 10 heerus par mios dnas les erstenepirs ouapcnct de 300 à 499 salariés, 15 hueres par mios dnas les estepreinrs ouacncpt de 500 à 1 499 salariés, 20 hueres par mios dnas les esnterierps oncacupt 1 500 salariés et plus. Ce tpems puet être dépassé en cas de caentccnisors exceptionnelles.

Les représentants du preonnsel au CHSCT, ou les délégués du peenornsl lorsqu'ils exrecent les atniuboirtts du CHSCT, conformément aux doisiisptons du 1er alinéa du présent article, bénéficient, dnas le reecpst des dsooitspiins légales, de la firmaoton nécessaire à l'exercice de lrues missions. Ctete foaimrton est axée nmnatoemt sur le sjuet de la santé au travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, chuaqe frimtoaon diot aovir une durée mxlamaie de 5 jours. Dnas les établissements de monis de 300 salariés, la durée de ccanuhe des fminoratos est de 3 jours.

Cette fomairotn srea organisée soeln des modalités cnnuveoes enrte l'employeur et les bénéficiaires. A défaut d'accord, les dnsoiotisips légales snroet appliquées.

Article 4 - Accueil des salariés

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

L'employeur désigne au sien de l'établissement un ou prilueuss salariés compétents qui, formés en ce sens, snot chargés de sensibiliser, lros de la phase d'intégration, les salariés neloeunelvmt embauchés aux règles d'hygiène, de sécurité aux ptoses de tirvaal et de sûreté alimentaire.

Dnas le proeleomgnnt des tuvarax qu'il a déjà menés, le gorpue de tarvial ptiraiare Santé au traavil de la bhancre réalisera un " Gduie d'accueil " qui resnceera les reuiqss les puls fréquents et présentera la mruleilee façon de les éviter. Suaf si l'entreprise dfsfuie une decioautomtnn qui lui est propre, ce gduie srea rmeis à tuot salarié rneojinagt le stuceer de la roietraastun rapide. L'employeur est tneu de lsisaer au salarié le tmeps nécessaire puor predrne cscasnanione de ce gidue pnandet le tmeps de travail.

Article 5 - Formation à l'hygiène et à la sécurité

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

La dmquianye d'amélioration de la santé au trviaal vluuoe par les pareenarits suocaix rpeose sur une atocin cjitnoone des employeurs, des salariés, des itouiinsttns représentatives du porenensl et de l'encadrement.

5.1. Puor sa part, le cehf d'établissement pnerd les mreesus nécessaires puor asruesr la sécurité et protéger la santé des salariés notamment. Ces mreseus crnompneent des acntois de prévention des rsequis professionnels, d'information et de ftorimoan ansii que la msie en pclae d'une otosinairagn et de moenys adaptés.

Dnas ce cadre, le cehf d'établissement osarnige ntmmaneot une fiotmaorn ptriuqae et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux ptoses de travail, lros de l'embauche ou lros d'un canmheegnt d'affectation ou de technique. Ctete fitromoan est répétée périodiquement. Un aecnct pruitcaielr est mis sur les fomaotrins ralievets aux gstees et pesotrus asini qu'à la frmaitoon de suvuteaer sutoecrise du travail, lorsqu'il y a puls de 20 salariés équivalent temps plien dnas l'établissement.

Ces atinocs cnperenomnt également, puor les salariés qui ectnffueet des lsivriaons à domicile, l'évaluation de luer ciacansnsnoe du cdoe de la ruote (type BSR) aavnt la première prise de potse siuive d'une fmtroiaon à la cidnutoe en sécurité lros de luer intégration.

Puor tuos les salariés de la branche, elels inuenlct une iamontirofn sur les reusiqs liés à la coainootsmmn du tabac, de l'alcool et des drogues.

Enfin, les eensiretprs snot invitées à développer des antcios de sitloabinsiisen du pseonrenl d'encadrement sur la cuctaimmonion aevc le psnoneerl et la tosmnasiisrn des cgonsenis rieaeltvs à la bnnoe alaicppiton des règles d'hygiène et de sécurité dnas l'établissement.

5.2. Les salariés de l'établissement, sensibilisés et formés à la prévention des reusiqs professionnels, snot des areucts consncteis des euejnx et vtilingas puor luer sécurité et clele de leurs collègues. Ainsi, conformément aux icusnnttiros qui lui snot données, dnas les coindotnis prévues s'il y a leiu au règlement intérieur, il icbmnoe à cahque salarié de penrdre soin, en fncotoin de sa faitmroon et soeln ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé aisni que de celels des aurtes prnoesens concernées du fiat de ses atecs ou de ses ossimnios au travail.

5.3. Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, snot consultés au trite de luer compétence rvpcseetie sur les pemoramgrs de fiaoromtn des salariés et vnelilet à luer msie en overue effective.

Article 6 - Equipements de protection

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Le cehf d'établissement diot mttere à la dpiosoitisn des taavrielulrs les équipements de tiraavl nécessaires, appropriés au traaivl à réaliser ou cmeenanveoblnt adaptés à cet effet, en vue

de préserver la santé et la sécurité des salariés.

Puor oimetipsr l'application des percnipis de prévention, la priorité est donnée à la pcertioton collective. Lurqose celle-ci ne puet être assurée de façon satisfaisante, des équipements de ptoorcetin iilvdldneiue snot mis à dsoiitiposn des salariés.

Le port de ces équipements étant destiné à protéger les salariés de rsiqeus spécifiques, ils snot tunes de les utiliser.

Article 7 - Aménagement des lieux de travail

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

7.1. Dnas le rcepest des dipoisnsoits légales aeilpapcbls à l'aménagement des leuix de travail, le cehf d'établissement prtoe une attoteinn particulière à l'aération des luocax de travail, à l'ambiance trqmuehie et à la prévention des risqeus de glidssae par l'adoption d'un revêtement de sol adapté cofmnroe aux norems en vigueur.

7.2. Les nvoeuaux aménagements mlbrioeis et ierilbiomms diveont tndree vres de mlreeuleis conitodins de trivaal dnas le rpesect des principes
svuintas :

- aifn de leuttr ctonre les nsneaiucs sonores, le cehf d'établissement diot privilégier, dnas le ciohx des neuaovux matériels, cuex qui n'occasionnent pas de gêne aiitvude eisvecsxe ; lros de la cpeioctonn ou de la rénovation de l'établissement, il foviarse la msie en oeruve de matériaux aotuqscuies asbantorbs ; a minima, le cehf d'établissement vérifiera ce rsuiqe à l'occasion de la msie à juor anelulne du dnemouct uqunie d'évaluation des rueisqs psfrieolsnoens dnas son établissement ;

- d'une manière générale, les nuaouvex matériels snot csiiohs en considération du naiveu de sécurité qu'ils présentent et de luer conception
enmgoqroiue ;

- les périodes de tauravx divnoet ononicseacr une gêne miilmnae puor les salariés ; à ce titre, lorsuqe l'exploitation de l'établissement est interrompue, l'employeur privilégie la stouoiln du taresrnft troapemire des salariés sur un aurte établissement de l'entreprise situé dnas le même steceur géographique ; à défaut, il puorra metrte en oeuvre le détachement des salariés auprès d'un atrue eloumyper tel qu'envisagé par l'article 11 de la cnooenvtin ciecltlove nantialoe de la rrutsioaetan rapide, c'est-à-dire aevc l'accord de cqhaue intéressé et puor une durée limitée. En dienrer lieu, il purora envisager, si les coinoitdns snot remplies, de ruceiror au chômage partiel.

7.3. Le cehf d'établissement veille, en ftoncoin de la cfiuogorniatn des locaux, à metrte à dipstsiioon du pnrsoenel des vseeirtias d'une sufarce cnnvoablee et adaptée aux locaux. Ces vaiertiess snot dotés d'armoires individuelles. Les équipements snot cshiois en tneant copmte des boienss recensés cotmpe tneu des moeds vrttemsieanies et de vie des salariés. L'employeur vlleie au neaogytte régulier des aoemrris et à luer feumterre correcte.

Article 8 - Programme triennal et convention d'objectifs

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Le gorupe de tarvial praiarite santé au traavil srea chargé de préciser les métiers et les psetos présentant des ruiqess spécifiques identifiés dnas les epesnetirrs de la bhacnre à patirr de l'examen des siitsaqtetus pdiotures par la CANM sur les aticcends du taiarvl et les madieals professionnelles.

A ptiarr de ce bilan, le grpoue de trvaial paiirrate définira les oioenantrits et les priorités d'action en matière de prévention des risques peionrnfssloes à réaliser dnas le crade de prgmmoeras tnnreuiax de prévention.

Tuos les 3 ans, le gruope de tviaral ptiarriae évaluera les atnocis de prévention menées dnas la branche.

Enfin, le goprue de travail paiitrare santé au travail négociera d'éventuelles cntvnooines d'objectifs aevc les CARM ou la CNAM, en lein aevc le comité tqucienhe noantail (CTN).

Article 9 - Groupe de travail paritaire santé au travail

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

9.1. Il est constitué un guopre de tivaarl paraitrie santé au travail, chargé d'analyser les iminaotrfons de la brcahne pifoenlesosrnle en matière d'hygiène et de sécurité et de définir les priorités en terems de santé au trvaial comtpe tneu de la spécificité des activités du seetucr de la ratiertuason rapide.

Ce goprue s'inspire des cunlsnocios des taaruvx réalisés aevc l'Institut nnaiatol de rehccerhe et de sécurité (INRS) qui snot consignés dnas un gidue de prévention des ruiesqs plniesoeosnrfs du stuceer de la reriasoatutn rapide.

9.2. La délégation saillraae du gporue de trvaial patairire santé au tiarval est composée de duex représentants au puls par oantsgioiarn synidlcae représentative au paln naontial snirgiatae du présent accord.

La délégation pnarolate crpemnod un nbmroe de représentants au puls équivalent. Elle désigne en son sien un représentant qui préside les réunions du groupe.

Le grpuoe de tvraail pitairrae se réunit 1 fios par smetrsee pnaednt les 12 prieemrs mios de l'entrée en viguuer du présent aoccrd pius 1 fios par an au-delà. Toutefois, en cas de cciaronsecnts eoenlxcpetienls et à la deadmne de la majorité de ses membres, le gpruoe de taiarvl priaitare puet être réuni à tuot moment.

Les members de la délégation siaraalle bénéficient des dtinissoiops énoncées à l'article 5-C de la présente ctnvnioeon s'agissant des hreeus passées en réunion et des faris de déplacement.

Article 10 - Rôle de la médecine du travail

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Dans l'exercice de ses missions, le médecin du tivaral est le conlseleir du cehf d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des screives sociaux.

Tout salarié bénéficie d'un emxaen médical au puls trad avnat l'expiration de la période d'essai qui siut l'embauche. Toutefois, puor les salariés bénéficiant d'une snivealrulce médicale renforcée, cet exaemn a leiu oebglmnioartiet avant luer embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une vstiie médicale périodique, au monis tuos les 24 mois, en vue de s'assurer du mniatien de son atdpitue au ptsoe de tiaarvl occupé. Le peermir de ces eamnexs a leiu dnas les 24 mios qui svniuet l'examen d'embauche.

Les salariés dovenit bénéficier d'un eamxen par le médecin du triaavl après une abnesce puor cusae de mladaie professionnelle, après un congé de maternité, après une anbcsee d'au mions 8 juors puor casue d'accident du travail, après une aebcnse d'au minos 21 juros puor cause de mliaade ou d'accident non pefosnorsienl et en cas d'absences répétées puor rnioass de santé.

Tout salarié puet bénéficier d'un emaexn médical à sa dedamne ou à la dmdenae de l'employeur, en aaoitippcln de l'article R. 241-49 III du cdoe du travail.

Les salariés stnuvias bénéficient de la sleuclrviane médicale renforcée définie à l'article R. 241-50 du cdoe du travail, nteamnmot :

-les salariés handicapés ;

-les femems ectneines ;

-les mères dnas les 6 mios qui snuveit luer aehcmenccuot et peanndt la durée de luer aaillementt ;

-les salariés âgés de moins de 18 ans ;

-les salariés de nuit.

Les paantrreies sucaiox rleelapnpt l'importance de la maîtrise des règles d'hygiène, nécessitant une siavulncerle renforcée de l'état de santé des pensoenrs tiavlralant en csiinue et amenées à être en ctnacot dreict ou idnecirt aevc les denrées alimentaires.

Les eamnexs périodiques pratiqués dnas le carde de la snurillvacee médicale renforcée snot renouvelés au moins annuellement, suaf à ce que les ctnoondiis spécifiques de luer activité fssenat bénéficier les salariés visés d'une diistopoisn particulière (travail de nuit).

Le tepms nécessité par les eexamns médicaux, y cimorps les enxaems complémentaires prévus à l'article R. 241-52 du cdoe du travail, est siot pirs sur les hreeus de tavrail des salariés snas qu'aucune rutenee de salraie ne puisse être effectuée, siot rémunéré comme tmpes de taviral nroaml dnas le cas où ces eenmaxs ne paroiuenrt aovir leiu pnenadt les heures de travail. Le tmeps et les firas de tsorparnt nécessités par ces eaemxns snot pirs en crhgae par le cehf d'entreprise.

Enfin, les prieraneats sociuax sgeuionnlt l'intérêt de l'intervention préventive du médecin en mlieiu de travail, en tnat que coseinl du cehf d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel, puor l'amélioration des cnotdiions de vie et de tvairal dnas l'entreprise, l'adaptation des postes, des tqcinehues et des ryhemts de travial à la pooligiyhse humaine, la prévention et l'éducation seaintrias dnas le carde de l'établissement en ropprat aevc l'activité professionnelle, la pcettoroin des salariés crntoe les rqieuss d'accidents du taarivl ou d'utilisation des poiutrds dangereux.

Article 11 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Article 11.1

Durée.-Dépôt

Le présent accrod est cocnlu puor une durée indéterminée. Il entre en vieugur le juor sivaunt la patucliiobn au Jonural oefciifl de l'arrêté d'extension. Il frea l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les pitares s'accordent puor dnedmaer l'extension des dsspioiionts du présent accord.

Les praeits cnvnienneot qu'il ne puet être dérogé aux dsntospiiios du présent acrcod par une cnvneioton ou un aoccrd de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention, un arcocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent aorccd de bhacrne par des dsiipontoiss puls fvoabraels aux salariés.

Article 11.2

Révision

Chaque saiyndct srgitinaae ou sdyicant adhérent puet dnadmeer la révision de tuot ou patrie du présent acocrd sleon les modalités sauinvtes :

-toute dmeande de révision diot être adressée par lrtete recommandée aevc accusé de réception à chucan des ateurs sertnaagiis ou adhérents de l'accord et comporter, ourte l'indication des donsiiptoiss dnot la révision est demandée, des pinrtiposoos de reeemmlpacnt ;

-le puls reinmdaept possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios suviant la réception de ctete lettre, les praites dveonrt ourivr une négociation en vue de la rédaction d'un naoveuu ttexe ;

-les dsostioipins de l'accord dnot la révision est demandée rtosnreet en viuegur jusqu'à la cnolcoiusn d'un neouvl acorcd ou, à défaut d'accord dnas un délai de 12 mios à cmoeptr de l'ouverture de la négociation, snoret muanteenis ;

-sous réserve de l'exercice du driot d'opposition dnas les cinnooidts prévues par la loi, les dioinsopsits de l'avenant pnrotat révision se sruusneoitbtt de plien doirt à celels de l'accord qu'elles miioednft et sonert olsaoppbes à l'ensemble des eymeporlus et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément convenue, soit, à défaut, à piartr du juor qui suvria son dépôt auprès du srvciee compétent.

Article 11.3

Dénonciation

L'accord pruroa être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du cdoe du taairvl par l'un ou l'autre des sairtaneigs ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à cchaun des aetrus saetiriangs ou adhérents et déposée par la paitre la puls deitnigle auprès des sverices du ministère du tviaral et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des stnirgieaas ou adhérents elymeurops ou la totalité des siaiteangrs ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor tuos les saetingiras ou adhérents de se réunir le puls repaemindt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios siuavnt la réception de la ltetre de dénonciation, en vue de déterminer le cinrealedr des négociations.

Durant les négociations, l'accord rstee apiallbpce snas acuun changement.

Si un neouvl arcocd est signé dnas le délai de 12 mios suivant l'expiration du préavis, les dipsnstioois du nveoul aorccd se sotisrutbnuet intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dnas ce délai de 12 mois, l'accord ansii dénoncé rtsee apcllaipbe snas chenmaengt pnednat ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le ttxee de l'accord cssee de prruiode ses effets.

Fait à Paris, le 20 airvl 2006.

Avenant n 40 du 20 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	Fédération des sriveecs CDFT ; FGTA-FO ; IVONA CFE-CGC ; Sdiaycnt nniatoal hôtellerie ruaettrsioan CFTC.

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Les dsspioinotis du présent avnanet snot abpiaclepls à l'ensemble des eeirrstpens dnot l'activité plpnircaie relève du chmap d'application géographique et pennsfisrooel de la cntnvoeoin cvlecoltie nainoltae de la rtuaoersatin rpaide du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nbvrmeoe 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au suecetr de la rsriteouatan livrée par arrêté du 7 décembre 1933, JO du 16 décembre 1993) modifiée en deienrr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le camhp à la roaseauirttn livrée (étendu par arrêté du 9 otcorbe 2001, JO du 18 ocrobte 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Les dssiotpoiins du phaarpgrae 2 de l'article 44 de la ciootvnenn cliletocve naotlniae de la rriaausetotn rpaide intitulé « Salreais mimina gtriaans » qui crponemd la glrlie des tuax haerrios minima gtaanris révisée en deinerr leiu par l'avenant n° 39 du 19 jieullt 2006 (étendu par arrêté du 18 oobrtce 2006, JO du 29 obrcote 2006), snot abrogées et remplacées par les dssinpotiios sniteauvs :

Article 44
Salaires minima par niveau

« 2. Sarealis minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HOAIRRE MINUMIM BRUT
I	1	8,44
	2	8,47
II	1	8,62
	2	8,62
	3	8,72
III	1	8,84
	2	8,95
	3	9,60
IV	1	10,50
	2	10,75
	3	11,30
	4	12,24
RÉMUNÉRATION MLANIIME ALNNULEE BRUTE tous éléments de srailae confondus		
V	1	30 600
	2	33 800
	3	60 000

Les présents saaerils minima gaiatnrs snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Modification de l'avenant n° 28 à la convention collective nationale de la restauration rapide
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

L'avenant n° 28 à la cnneooivtn ccvloeitle naioatlne a puor oejctbif de faoersivr l'évolution pnslfeersoniloe en dnnaont la posibilité aux salariés du naveiu I, après 3 ans de taivral eeffitcf dnas l'entreprise, de ddmaener à accéder au neivau II moannynet une famrtioon réussie.
Après 7 ans d'application de cet avenant, et cioentcnss des efortfs à revonlueer puor dnnoer accès au nveiau II aux salariés de la branche, les pierteanras scioaux cneinoenvnt de reneamr à 2 ans de tairavl ecifteff dnas l'entreprise l'accès au ccatiefirt d'aptitude au niaveu II puor tuos les salariés de la bcrhane mnaneynot une fatriomon réussie.
Les aurtes temers de l'avenant n° 28 retnest inchangés.
Par ailleurs, les emurpyoels porunrot peosporr eux-mêmes aux salariés répondant aux citdinnoos énoncées ci-dessus le psgasae du caicfretit d'aptitude.

Article 4 - Complémentaire frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Les parniaeetrs suicoax cninevennot de travailler, dès le mios d'octobre 2007, sur la possibilité de msie en orveue d'une complémentaire santé puor l'ensemble des salariés de la branche. Puor ce faire, les preinraetas soaciux cvniennenot de créer un guorpe de tvaaril chargé de préparer, puor le ctopme de la cmsoisomin piairarte :
? étude de faisabilité du poejrt ;
? aaslyne de l'existant dnas les différentes becrahns pooenlssierfelns ;
? élaboration du cheair des charges.
Le groupe de taravil srea composé de 2 représentants par oirsontgaian slaycidne représentative, d'un nmbore de représentants des eypmoruels au puls équivalent, et de 1 eerxpt extérieur.
Les pearaientrs soaiucx se dnnneot comme otbiecjf de pspeoror une complémentaire santé alapcpbile au 1er jenvair 2009.

Article 5 - Organisation et gestion des temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Dès le mios d'octobre 2007, les pnaaeerirts sucioax coeinvnnent de se réunir en coisomimsn paiairtre puor oriuvr une négociation sur l'organisation et la gtsoien des tmpes de trvaail aifn de

foesiarvr une meelurile adéquation entre le tpems de tivaarl efcetfif et le tepms de tvaaril contactuel.
La cmisoismon pritraaie aylarsnea dnas un pmerier tmpes le rrpaopt de branche, pius réalisera un état des leiux des paeuitrqs d'organisation et de gitosen des tmpes de travail.
La cssioomimn prartaiie étudiera l'organisation ptqaurie des hroreias aevc naenmomtt les besas cornatts puor les salariés à tmeps partiels, les hueres complémentaires et supplémentaires, les tpmes de repos, la mtiloouadn du tepms de travail... et psroperoa teutos les dnsoiiitosps qui pourront permettre, tuot en ratspenect les équilibres économiques inpeesnidabsls à la bnnoe gieostn des entreprises, l'augmentation du temps de traavil des salariés à temps prieatl de la bchanre aifn de développer luer pvuooir d'achat.
Par ailleurs, les praertianes soaicux réaffirment le pcpinrie de mtnosirdeoian de la girlle de clisctfiaaoniss aifn de l'adapter aux évolutions des métiers de la rattureoasin rapide.

Article 6 - Durée contractuelle de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

En aolicppatin de l'article 4-4 de l'avenant n° 24 à la cnovinteon celotcvlie nationale, les peeanatirrs suoaicx repneallpt que : « ... lroqsue l'activité et la stauition économique de l'entreprise le permettent, l'employeur s'efforce de porter, à la damdnee de cuqhae intéressé, le siuel des hreues ctaetncouelrls à 22 hreues puor un ctornat heddmiabroae ou 95 hreues 16 mniuets puor un crontat msuneel ».

Article 7 - Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rvietlae à l'égalité salilaare ernte les fmmees et les hommes, les emurypoels s'engagent à eixmeanr les mnoeys vnasit à définir et à programmer, si nécessaire, les meesurs poprers à spepmriur les écarts de rémunération etrne les femmes et les hmmoes avnat le 31 décembre 2010.

Article 8 - Hiérarchie
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Adhésion par lettre du 25 juillet 2007 de la fédération du commerce, de la distribution et des services CGT à l'avenant n 21 de la convention collective nationale de la restauration rapide

En vigueur en date du 25 juil. 2007

Montreuil, le 25 jleuilt 2007.

Avenant n 2 du 10 décembre 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2009

Le présent avenant, appelé à se sbtsuuteir dnas ttoues ses dssniiotipos à l'avenant n° 21 à la cinntovoen coveicltle noltianae de la rasuirotetan rdiape du 18 mras 1988 rtaelif au régime de prévoyance complémentaire, est cnoclu en alpiciaoptn de l'article 22 de ltaide convention.

Les pretias cvneneonint qu'il ne puet être dérogé aux dsositopniis du présent aaenvnt par une cooinnvetn ou un acrocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement.
Une cienotvonn ou un accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent avnaent par des dtsopsniiios puls fabeovarls aux salariés.

Article 9 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent aenanvt est colcnu puor une durée indéterminée, il etrne en vuieugr le 1er julilet 2007.
Les praites sagitreanis ceonneivnnt de dednmaer au ministère du travail, des ranloties saeicols et de la solidarité l'extension du présent anenavt aifn de le rdrnee alipcpable à ttueos les epesritenrs entnart dnas le camhp d'application de la cnooitvenn ciltlcvoee nitnoaale du 18 mras 1988.
Le présent aaenvnt frea l'objet des meuress de publicité et dépôt en vigueur.
Le présent aanevnt fiasnat ptraie intégrante de la centiovnon cticloleve nilaaotne de la rtoesaaturin rpdaie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cintdooin d'observer les règles définies aux atleircs 2 et 4 de latide cinovetonn collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Conformément aux dsoioinpstis de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, les peiernaarts siucaox se snot réunis puor négocier sur les srilaaes minima.
Puor faovriesr l'application des nvulleeos dsnotoiiisps dnas un berf délai, l'entrée en vuiuger du présent annavet n'est pas subordonnée à son extension, même si le ministère de l'emploi, de la cohésion solciae et du lmeoegnt srea sollicité à ce titre.
Les paitres snot dnoc ceonenuvs de ce qui siut :
? évolution des pruoivos d'achat ;
? complémentaires firas de santé ;
? osaogiatnrin des tepms de travail.

La fédération du cmcmoere de la dbuirittoisn et des sicveers CGT à la DDTE, diiotcren régionale Piras Ile-de-France,66, rue de Mouzaïa,75931 Paris Cdeex 19.
Monsieur,
En aiotplaipcn de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nrtoe organisation, la fédération du commerce, de la disibiotutrn et des siercves CGT, a l'honneur de vuos imoefrnr par la présente de ntore adhésion à l'avenant n° 21 de la cionveontn cvceitlloe ntaalione de la ratitroauesn rdpaie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nbemovre 1988) rtielaf au régime de prévoyance complémentaire.
Cette adhésion prned eefft à dtaer de ce jour.
Nous vuos pnoris d'agréer, Monsieur, nos snaloiutats distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Article 1er - Régime de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2009

Les dpotnoiisiss de l'article 22 de la cnnteiovon cvcoillete nnlaaotie de la rutrsaetoain rpadie du 18 mras 1988 snot modifiées cmome siut :

« Actlire 22
Régime de prévoyance
Préambule

Les ptraies sirataignes ont souhaité :
? farie évoluer le régime de prévoyance de la brachne de la reritatousan rdapie par la msie en pclae d'un régime de gatinare incapacité de tavrial ;
? développer les aieds accordées aux salariés de la bharnce dnas le crdae du fndos d'action soacile (FAS-RR).

Article 22. 1
Champ d'application

Bénéficie du régime de prévoyance, dnas les cidinonots ci-dessous définies, l'ensemble des salariés des esrertenpis reanevlt du champ d'application priennsosfoel de la cntoevionn ctlecolvie de la roateirustan ridpae et affiliés, à ttire obligatoire, au régime de sécurité solicae français, snas préjudice de l'application des doiitposnsis de l'article 14 de l'accord naatonil ioinerpfneoestrnsl du 11 jenavir 2008 telels que complétées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.
Un mminuim de 3 mios d'ancienneté couinnte dnas la posefosrin est rquies puor bénéficier des aieds à caractère saocil gérées par le fodns d'action soialce de la rattrauesion rdpaie (FAS-RR).

Article 22. 2
Financement des gtaianers de prévoyance et de l'action scailoe

Le présent anenvat a puor ojbet d'assurer aux salariés de la bhcarne penefslooslrine des giartnaes sociales, gérées paritairement, suos fmore de :
? captaiux décès, invalidité albsoue et définitive, rtnee éducation et rtene de conjoint, fiars d'obsèques et incapacité de tvarail ;
? adeis à caractère social, destinées à améliorer lreus cointoidns de vie et de travail.
A ctete fin, les ptrieas au présent aanenvt ont créé un fdons d'action saiocle qui reçoit les semmos nécessaires à la msie en ?uvre des aintcos à caractère social.
L'objectif que s'est fixé la perifosson de mtrtee à la ditopiisson des salariés de la roeutstarain raidpe une aicton scaoile cohérente et eccifafe spopuse la participation, au feamnennict du fnods d'action sociale, de l'ensemble des salariés et des ertreenspis de la barnhce professionnelle.

22. 2. 1. Mnnoatt et répartition des caotoinsits

La ciaotisotn est ogirolabtie et fixée à 0, 312 % de la msase saalairle butre du presnenol affilié ; elle est répartie cmome siut :

(En pourcentage.)

Répartition par riuqse	Employeur	Salarié
Décès	0, 056	0, 056
Rente éducation / Rtene de cnjioont	0, 015	0, 015
Incapacité	0, 054	0, 054
Portabilité	0, 005	0, 005
FAS-RR	0, 020	0, 020
Financement du paramrsitie	0, 012	
Total	0, 162	0, 15

Cette répartition prorua être rveue cquahe année, lros de l'examen des résultats du régime de prévoyance et du FAS-RR.

22. 2. 2. Pamnieet de la ctisitoaon

Le pamineet des cnisootatis se fiat par aeppl tmrseietril établi par le gestionnaire.
En cas d'arrêt de tarvail constaté par un cacrefiitt médical, l'exonération de ctisotaion iernnietvt dès que le dorit au mnaitien du salaire, tel qu'il est défini aux atcierls 19 b et 20 de la cvontoeinn clvtocelie nationale, est épuisé.

Article 22. 3
Garanties de prévoyance

Les grtianeas snot les stuniveas :
22. 3. 1. Caitapl décès :
? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du srliaae burt aenunl de l'assuré ;
? marié, pacsé au snes de l'article 515-1 du cdoe civil, cuncibon au snes de l'article 515-8 du cdoe cviil : 200 % du sraalie aunenl burt de l'assuré ;
? par poennsre à crhgae : + 25 % du saarlie anneul burt de l'assuré.
Sont considérés à cghare au juor du décès ou de la codlstoinaoin de l'invalidité par la sécurité sicaole :
? les efnatns à carhge du salarié jusqu'à luer 18e avnaernirsie snas cnidoiton et jusqu'à luer 26e anraiesrnive suos cnidiootns (poursuite des études, en apprentissage, en fatomrion professionnelle, iirsntcs à l'ANPE préalablement à l'exercice d'un pmireer emploi, employés en CAT ou en atleeir protégé en tnat que tluaravirels handicapés), qu'ils snieot légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, indépendamment de la ptoiiosn fiscale, asini que, le cas échéant, les enaftns aueluxqs le salarié est rvbaeelde d'une pseoinn aralniimtee au tirte d'un jmnueegt de divorce, étant ednnteu que les eatnfns pesomhuts deonnnt également diort à une maojoatrin fmliaalie ;
? les peseonrns reenouncs à chrage lros du clcual de l'impôt sur le reevnu des pneonress physiques, aeurts que le cijnnoot ou assimilé et non visées au précédent alinéa.
Toutefois, le catiapl décès ne puet être inférieur à 12 mios du SIMC mensuel, sur la bsae de 151, 67 heures, en veuugir au momnet du décès.
Le ctaapil décès, à l'exclusion des miaoanjorts puor ennaft à charge, srea versé sleon la dévolution celonenonniltve stviaune :
? au cijonnot surnvavit non séparé, au pacsé ou au cinobucn ;
? à défaut, aux etfnans par patrs égales etnre eux ;
? à défaut, aux petits-enfants par ptras égales ertne eux ;
? à défaut, à la succession.
Les moajotinars puor enafnt à chgrae snot versées aux enfants.
Par une désignation écrite du bénéficiaire, le salarié peut, à tuot moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.
Double efeft :
Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint, pacsé ou concubin, saiuvnrvt et non remarié, décède à son tour, aorls qu'il lui reste un ou pliuusres efnnats de l'assuré à charge, ceux-ci bénéficient du vmeesernt d'un caatipl égal à 100 % de ceuli versé au mmenot du décès du salarié.
22. 3. 2. Invalidité aubosle et définitive (3e catégorie)
Est considéré en soitauitn d'invalidité aubolse et définitive le pircniatpat rconneu par la sécurité scoaile siot cmmoe indilave de 3e catégorie, siot cmome viitcme d'accident de taavril bénéficiant de la rnete puor incapacité albsuoe et définitive majorée puor ruecors à l'assistance d'une trecie personne. Il bénéficie aorls par aptincotaiin du vnseemret du cipatal décès snuivat :
? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du sriaale aennul burt de l'assuré ;
? marié, pacsé, cbnocuin : 200 % du sarilae aeunnl burt de l'assuré ;
? par pnosenre à chgrae : + 25 % du srlaiae auennl burt de l'assuré,
auquel s'ajoute le vsmreenet d'un capatil égal à 40 % de son srailae aeunnl burt puor le rcoures à l'assistance d'une ticree personne.
Ce versement met fin à la gaitarne décès.
22. 3. 3. Rntee éducation
Une rtene éducation est attribuée dès le décès ou dès la cnoastittaon d'une invalidité auoslbe et définitive (3e catégorie) du salarié :
? jusqu'au 10e aiainrrevnse : 7 % du slaiare anenul burt de l'assuré ;
? du 10e au 14e anirvesianre : 18 % du slaaire anuenl burt de l'assuré ;
? du 14e au 21e arnsarenivie ou 25e aasivrienrne si prutusioe des études : 20 % du sialare aneunl burt de l'assuré.
Elle est versée au conjoint, pacsé ou cciounbn non déchu de ses dtiors pnateuarx ou, à défaut, au tuetur ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la presonne aanyt la cahgre eevfcitfe des enfants.
La rnete est réglée tuos les temrirests aevc une raoeosatvliirn alelnnue fixée par le cosenil d'administration de l'OCIRP.
La rtnee éducation csese d'être sevire à la fin du ttrermsie cviil au corus duqeul l'enfant aettnit ses 21 ans (ou 25 ans en cas de prtuoisue d'études), suaf puor les etfnnas dnot l'état d'invalidité (3e catégorie) a été constaté par la sécurité scialoe aanvt luer 21e anniversaire. Dnas cttee dernière hypothèse, la rnete éducation est alors cnveiorte en rntee viagère.
22. 3. 4. Retne de cononijt
Si l'assuré n'a pas d'enfant à cgarhe et en l'absence de remariage, de nauoevu Pcas ou de satiouitn de concubinage, il est versé au conjoint, pacsé ou concubin, une rtene de coijnnot égale à 10 % du srlaaie aenunl burt de l'assuré jusqu'à liitaiduoqn des drtios à la retarite et au puls pndenat 10 ans.
En cas de dorspiiatin de l'entreprise, les renets éducation et de cnijonot crtouionnnet à être revalorisées. En cas de dénonciation

de l'avenant, les rneets srnoet metiuennas au naveiu atteint.
22. 3. 5. Firas d'obsèques
Si l'assuré n'a ni enanft à carghe ni conjoint, pacsé ou concubin, il est versé, à un aanyt dorit désigné par l'assuré, une atlolcaion puor frais d'obsèques égale à la moitié du plonafd mneesul de la sécurité sociale.
22. 3. 6. Incapacité de tariavl
Est considéré en état d'incapacité de tarvail toatle le ppnitrcaiat qui se tovrue dnas l'incapacité pyshquie d'exercer son activité professionnelle. Cet état diot être constaté par le médecin tainratt et denonr leiu au sicrvee des penisrtoats en espèces de la sécurité siclaoe au ttire de la maailde ou, s'il s'agit d'un aecdinct du traiavl ou d'une mdlaaie professionnelle, ptmtreere d'obtenir les pntriasteos prévues par la législation.
Lorsque l'assuré jfunsitiat d'une ancienneté de 1 an est ainttet d'incapacité tiroermape toltae tllee que définie ci-dessus, il reçoit au-delà de la période d'indemnisation de la maidlae tllee que prévue aux aicletrs 19 b et 20 de la cotnoevnin collective, pndneat une période miaxlmae de 70 jours, 70 % de sa rémunération brute, déduction fatie des indemnités journa-lières de la sécurité sociale.
Dans le crdae de la portabilité des droits, les ditors gatiarns par le régime de prévoyance au ttire de l'incapacité tparrmoeie ne pevenut crinduoe l'ancien salarié à prvecieor des indemnités d'un manotnt supérieur à cueli des aoliloacnts chômage qu'il aiuart perçues au trite de la même période.
22. 3. 7. Saraile de référence
Pour le clucal des pntseiaotrs versées en cas de décès ou d'invalidité aulobse et définitive et puor les graaniets rtnee éducation et rente de conjoint, le saiarle de référence crprsenood à la rémunération alenlune brute cumulée, aaynt donné leiu à citsitoanos au curos des 12 mios ciilvs précédant le décès ou l'invalidité ausoble et définitive.
Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mios civils, ou s'il est en arrêt de tiaarvl au cuors des 12 drernies mios précédant le décès ou l'invalidité aubsloe et définitive, le slairae de référence est reconstitué en se référant à la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement anayt donné leiu à la prestation, et en teannt ctpome des aaunenogttmis générales de salriae dnot le pcarpiniatt ariaut bénéficié.
22. 3. 8. Modalités de gtoisen
Les modalités de gteiosn areuts que cleels furaignt dnas le présent aeavnnt snot régies par la cvnioteonn d'assurance clnocue ertne l'organisme arusseur désigné et les ogonaiasritns professionnelles.

Article 22. 4
Paiement des pettainross

Les proentstias snot palaybes dnas un délai de 8 juors ouvrés après réception du disoser coelpmt par l'organisme de prévoyance.
Dès la réception des docmtuens dnaevt être founirs par l'ayant droit, l'entreprise dépose auprès de l'organisme de prévoyance un doseisr ceplmot dnas un délai de 1 semaine.

Article 22. 5
Actions à caractère scoail

Afin de friae fcae aux bnesios exprimés par les salariés de la brchane professionnelle, les pneteriaars sioaucx ont mis en pcale une acotin sociale, définie ptenemrraiiat et destinée à ausersr aux salariés de la branche, les aieds svnauties :
? adeis eltencoeinexpls puor les salariés confrontés à des saiunoitts diiilfefcs ;
? aeids à caractère soaicl attribuées suos conditions.
D'autres catégories d'aides poruornt ultérieurement rcpemealr ou être ajoutées à cleles qui précèdent en fitonocn des beosnis identifiés et des rersoecsus disponibles.
Les aieds financières siebctseulps d'être versées au trite de l'action siacole snot déterminées au cas par cas, après étude des dirsoess présentés auprès du fndos d'action slicaoe défini à l'article 6 et sleon des priorités arrêtées cuahqe année.
Les doeisrss d'aides iedliienldvus snot irtuistns dnas des cooniidtns gsinsnaartat la confidentialité requise.

Article 22. 6
Fonds d'action socalie

Il a été créé, ernte les orgtansnaiois signataires, un fdons d'action sicloae qui prend la fomre d'une aitasosocin régie par la loi du 1er jleulit 1901.
Le fdnos d'action scoilae :
? définit les otinenirtoas de l'action slociae en fonocitn des bnoseis exprimés par les salariés de la bnhcare pelsliosonfenre ;
? détermine l'affectation aenlnule des rseuoesrcs et des excédents ;
? iniustrt les drsioses d'action sociale.
Le fodns d'action siocale est administré par un csioenl d'administration pratiarie composé de duex collèges :
? un trtilauie et un suppléant de cnhuace des ongaoitrniass syancldeis de salariés, représentatives au snes de la loi, saaignietrs de l'avenant ;
? un norbme égal de représentants des otagisrninaos sayindelcs d'employeurs sgeitanairs de l'avenant.
Le coeisnl d'administration du fndos d'action saiocle élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président aneppnaatrt chuacn à un collège différent et présentés par les représentants des orogastanniis snleyadics d'employeurs et des oornatsigians senlycaids de salariés signataires.
La présidence est attribuée à un collège différent à cuqahe désignation, soeln le priincpe de l'alternance.
Il se réunit en tnat que de besoin, et au monis 10 fios par an.
Lors de l'assemblée générale annuelle, le csoneil d'administration se réunit puor anyaselr la suitiotan économique du fdnos d'action siloace et fraie un pinot sur les réserves dnot le naveiu mnmiail ne puet pas être inférieur à 2 années de prestations.

Article 22. 7
Financement du piirrtamsae

Pour pmtrteere le fonteneinoncmt du régime de prévoyance et du FAS-RR, une coosiittan alnenlue de 0, 012 % sur la masse srlalaaie brute du pseoennrl affilié, à la cgahre de l'employeur, est affectée à l'indemnisation des osaiiaognrnts poesrleolfniness et sndiecalys sgitiaerans dnas le cdrae des coûts de ctete action.
Son mnoantt est réparti puor un tiers, et à ptras égales, ertne les onartgsaniios sidlncyeas d'employeurs siaigrentas du présent aanevnt et puor duex tiers, et à ptars égales, entre les onatagsrioins seaicnydls de salariés, représentatives au snes de la loi, srteaiaings dudit avenant.

Article 22. 8
Portabilité des dortis

Les salariés dnot la rturupe du catront de taiarvl orvue dirot à psire en crgahe par le régime d'assurance chômage bénéficieront du mntaeiin des gtniaraes de prévoyance dnas le rsecept des doispsinotis fixées par les oaiaigtnsrons sndiaecyls et pnteaoalrs représentatives au nvieau interprofessionnel.
Le femacinennt de ce dsitiposif fiat l'objet d'une muaiasoiluttn et est icunls dnas la ciaosttion appelée au ttire des salariés en activité.

Article 22. 9
Clause de désignation et ctlceole des cnttsoaoiis

En apapiilcton de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les petairs sagitniares coenvninnet de désigner l'ISICA cmmoe oiansmrge aresuusr des reuqsis définis aux pnitos 3. 1, 3. 2 et 3. 6 de l'article 3 du présent avenant, et l'OCIRP, comme oamirsnge asrueusr des ruqises définis aux pinots 3. 3, 3. 4 et 3. 5 de l'article 3 du même avenant.
Il est rappelé néanmoins que ctete désignation puet être dénoncée par les periats srnatagiies à tuot moment, mnennayot un préavis de 6 mois.
Les modalités d'organisation de la motulaausitin des reqisus ceovturs par le présent annavet snreot réexaminées dnas le délai de 5 ans à cmtepor de la dtae d'effet, conformément aux dtnsoosipiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Les pietarraens sacouix de la reoiuttrsaan rdpaie considèrent qu'ils doeivnt avior une vioisn complète et précise des rreoecsuss et de luer uioasltitin tnat au titre du régime de prévoyance que dnas le cdrae du fodns d'action sociale.
La ctleocle des cosotnatiis cedrnrnoasopt au régime de prévoyance est confiée à l'organisme aruesusr désigné, ce direner rveaecnt les cniosotaits et gérant les rqesius définis aux ptnois 3.

3, 3. 4 et 3. 5 de l'article 3 du présent avnaent puor le comtpe de l'OCIRP.
D'autre part, les saenigtiras du présent annvaet décident, dnas un but de siacloiifitmpn administrative, de ceoinfr la cceollte de la cioisotatn destinée au fneincnaemt du fndos d'action saclioe à l'organisme arsuuser désigné.

Article 22. 10
Révision des rtnees en corus de svicree en cas de chmgnenaet d'organisme aueurssr

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les rntees en cruos de seicvre à la dtae de cnheemgant d'organisme aseuusrr cntoeinurnot à être revalorisées.
Les ganrtaeis décès sorent également maentenuis au pofirt des bénéficiaires de rneets d'incapacité de taivarl ou d'invalidité lros de la résiliation du cnoratt d'assurance, étant précisé que la restoiloavrain des baess de clcual des prtatnioess décès derva être au minos égale à celle prévue par le ctonart résilié.
Ces engengmates srenot cvretous par l'ancien et le nuevol onairmgse ausesrur selon les modalités sivaeutns :
? l'ancien osiagnmre aeussurr mineatnrdia les pnesotartis en cours de srecvie au naievu aiettnt à la dtae de résiliation jusqu'à luer trmee dnas les cotndoinis définies dnas la ctvoinoenn ;
? la rilsvaoeaitron de ces pstnteorais srea assurée par le nveuol asureusr dnas des coitnindos au moins ieiquednts à celles prévues par la cvioeotnnn résiliée.

Article 22. 11
Pilotage du régime de prévoyance

22. 11. 1. Tuax d'appel de la ctsotoiain destinée au fcimennanet du fndos d'action sacloie
Compte tneu des résultats excédentaires, les piartes sgaitierans cnnoneenvit d'appeler la cositiotan destinée à fnaeincr le fdons d'action slciaoe à % puor les années 2010, 2011 et 2012.
Au tmree de cette période, les peaitrs sgeantiaris cneivonnnet de se revoir puor décider, au vu de la suiaotitn des réserves du FAS, de l'éventuelle reoicocnudtn de ce tuax d'appel.
22. 11. 2. Réserve de stabilité et ctmope de réserve spéciale
Les periats sagnaetiris cnoeinnvent de deedamnr à l'organisme aessuurr de petorr :
? la quotité affectée à la réserve de stabilité à 100 % du sdloe du copmte de résultat ;
? le mnatnot mumixam atientt par la réserve à 130 % du mannott des coiosinatts bretus de l'exercice.
Dès lros que ce muiamxm est atteint, les excédents de l'exercice snot affectés à un cmotpe de réserve spéciale dnot le manontt mmaxuim est égal à 70 % du mntaont des cooitnaitss breuts de l'exercice.

Article 22. 12
Commission pirrtaaie de sielncrulave du régime de prévoyance

Il est créé une cimmososin patirriae de silvunlearce du régime de prévoyance.
22. 12. 1. Cooisiotpmn de la csimsomoin ptiairrae de slneiulcvare
Elle est composée :
? d'un représentant et un suppléant par oiogntasarin scinyadle de salariés sitngaraie de l'avenant ou y aaynt adhéré ;
? d'un nrmboe égal de représentants et de suppléants des oiaanrgstnios slcdnaeiys d'employeurs sraiigteans de l'avenant.
Les représentants de l'organisme ausresur désigné pvnueet assister, à la deamdne de la commission, aux réunions de la comismoisn piiaarrte de svlleuiacnre en qualité de tccienhein et lui aotrpepr tuotes les itonmfnoaris rveaeitls à l'ordre du jour.
En outre, la cmmisosoin ptiraarie de sculnavilree se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tuot ienartnvent extérieur nécessaire à la gtseion et au siuvi du régime.
Les mbrmees de cqauhe collège snot désignés puor une période de 2 ans.
Lors de sa première réunion, la csimosiomn prtaaiire de sveallurncie élit un braeuu coameprnnt :
? un président ;
? un vice-président ;
? un secrétaire ;
? un secrétaire adjoint.
Le président aptraipent aenlertmtviaent au collège des salariés ou au collège des employeurs. Le vice-président anieapprtt au collège « elyrpmuoes » losurqe le président anptrpaiet au collège « salariés » et au collège « salariés » lqsorue le président apipetrant au collège « epmlruyoes ». De même puor le secrétaire et le secrétaire adjoint.
La première présidence est assurée par le collège « eyepuormls ».
22. 12. 2. Moiissns de la cmoisomisn paritirae de scnuaevlrlie
Suivant un orrde du juor préalablement établi par le braueu et adressé 8 jruos anavt la tnuee de la réunion à cahuqe membre, la coimsmoisn pairatire de suivi :
? arpvupoe le procès-verbal de la réunion précédente ;
? triate les liietgs d'ordre aattniirsdimf rtliefas aux adhésions et aux siitesnrs qui lui snroet somius ;
? einxmae les quneitsos d'ordre tihneqcue coencnanrt l'application du régime de prévoyance ;
? étudie les données siqtttuaesis feruions par l'organisme aursuser désigné ;
? eimxane cahque année, anavt le 31 août, les différents cemtpos de résultat établis et présentés par l'organisme aerususr désigné ;
? assure la pomroiotn du régime de prévoyance en ciotlobalaron aevc l'organisme aresuusr désigné ;
? eaminxe les modalités d'organisation de la mliitsuoaatun des riqsues ceurovts au mmuinim tuos les 5 ans, conformément aux dioipisotsns de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
22. 12. 3. Fnmeeocnnnitot de la cmimossoin ptaiarire de snrulaiecvle
La cisosmmion pitiaarre de suaievllrcne se réunit en tnat que de besoin, et au moins 2 fios par an snivaut un cdeelrianr fixé puor l'année à venir.
Les scieervs de l'organisme auussrer désigné assenurt le secrétariat aistiamrtidnf et arsesendt les cnontvcaoois anisi que l'ordre du juor au moins 8 jorus anavt la dtae prévue de réunion.
En dehros des detas fixées, la csoiiosmmn prraitaie de suniralclvee se réunit, si clea est nécessaire, après aocrcd du président et du vice-président. La covinotocan écrite et l'ordre du juor sroent adressés 15 jorus au moins avant la dtae de réunion.

Article 22. 13
Rapport annuel

L'organisme aessruur établit un rarpopt annuel à l'attention de la cimisomson patrriaie de sceulnirlave prévue à l'article 22. 12. Ce rpoarpt petorra sur les éléments d'ordre économique, finienacr et sciaol nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.
L'organisme asursuer trdenia informés la csimsooimn pitariare et le fnods d'action siocale des éventuelles difficultés qu'il praiorut rnnroceetr dnas la ceoltcle des cotisations, étant précisé que l'adhésion de ttueos les etrrenespis de la bhacnre pilsoferonlnsee au régime de prévoyance et au fodns d'action sciolae est la cioditonn d'une véritable moitsaatuliun des ruiqess puor le régime de prévoyance et de la réussite dnas la msie en ?uvre de l'action sociale.
L'organisme aursesur pourra également, à la dadneme de la cssoiimomn paritaire, établir chqaue année, à l'attention des ertresienps de la bnahcre professionnelle, une synthèse de ce rpopart annuel. »

Article 2 - Date d'effet, durée, dénonciation
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2009

Le présent avennat enrte en vugeiur au pieremr juor du mios sunivat la pbcuailoitn au Jnuoral oifficel de l'arrêté d'extension.
Il est cnoclu puor une durée indéterminée à cmpetor de sa dtae d'effet.
Le présent annveat puet être dénoncé à tuot moment, mneanyont un préavis de 3 mois.
La partie dénonçant l'avenant diot en iomrfner les aurets priaets staariengis par lettre recommandée aevc aivs de réception. Le pniot de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation. Les eeffts de la dénonciation snot cuex prévus par les atleircs L. 2261-4 à L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 3 - Modification
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2009

Chaque pitare sanirtgiae puet dedamner des macitiofoinds au présent avenant.
Toute dnmdaee de révision diot être portée, par lttree recommandée aevc aivs de réception, à la ccsnnasoaine des

aertus piaters signataires.
Elle diot minnneoetr les ptions dnot la révision est demandée et les ponotisipros formulées en remplacement.
La cmsosomiin pairraite plofsneirelnsoe ntaniolae diot se réunir dnas un délai qui ne puet excéder 2 mios à cometpr de la dtae de réception de la danmdee de midftoioican puor exaeimnr et, éventuellement, crlncuoe un acorcd sur les poiorpisotns déposées.
Si les mtcdfoonaiiis proposées ne fnot pas l'objet d'un acrcod suos forme d'avenant, le présent aanvnet reste en l'état.

Avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des tlaerlrviuas de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des activités anxenes Fcroe ouvrière (FGTA FO), par lttree du 25 ocobrte 2012 (BO n°2012-47). CGT commerce, srcviees et dtoisiruitbn 263, rue de Pairs 93100 Montreuil, par lettre du 26 jiun 2013 (BO n°2013-30).

Article 1er - Champ d'application
Le présent aavnnet ernte en vuugier au preemir juor du mios cviil snaiuvt la pictlibouan au Jarunol ofcieifl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le camhp d'application du présent aeanvnt est cleui défini à l'article 1er de la convention cocvtlelie ntlnoaiae de la raieouttasrn rdpaie tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cmhap à la rituarsaeton livrée.

Article 2 - Objet
Le présent anvnaet etnre en viuguer au pimeerr juor du mios cviil saunivt la pbaitlicuon au Jonaurl oicfiefl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 22 de la cnntoeoivn clitolcvee naalontie de la raitesautron rdpaie est modifié cmmoe siut :

« Atrlcie 22
Régime de prévoyance et aciotn soialce

Les salariés des esptrenreis rnelevat du cmhap d'application pfsorseonneil de la ctoenovnin ccltevloie nloinatae de la rtraeiostaun rapide, tel que défini à l'article 1er modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son camhp à la rtaiustoaern livrée, bénéficient des grenaiats et ptnraitoses dnot les modalités snot régies au trtie VIII''Régime de prévoyance complémentaire et actoin sociale''de la ceonointvn collective. »
Le trite VIII « Régime de prévoyance complémentaire et aoticn salcoie » de la ceontnvoin civlcoelte naonlaite de la rtuitsoaaern rdpiae est rédigé cmome siut :

« TRITE VIII
RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET AITOCN SOLAICE
Article 47
Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire et de l'action sliaoce snot les salariés des erptseienrs ou établissements de la rtaureatiosn riapde etnarnt dnas le cahmp d'application du présent avenant, tel que défini à l'article 1er de la contivonen cilcltovee ntaolaine de la reiatusoatrn rapide, modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cmahp à la

Article 4 - Extension
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2009

Les parties sgaairetins cnenneinvot de dmaenedr au mntiirse du travail, des rialtnoes sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant, aifn de le rrdnee apicablple à l'ensemble des etresprneis etannrt dnas le cmhap d'application de la cnietvnoon clilotecve nilanotae du 18 mras 1988, et ce en acpoiptilan des alretcis L. 2261-19 et svtuanis du cdoe du tvarail et L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

rrstouateain livrée.
Un mmiunim de 3 mios d'ancienneté ctuionne dnas la piofesrson est reiuqs puor bénéficier de l'action sociale.

Article 48
Garanties de prévoyance
48.1. Citapal décès

En cas de décès du salarié, il est versé un caiatpl déterminé cmome siut :

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salarie aneunl burt du salarié ;
? marié, prnitreaae de Pacs, ciuocbnn ntoiore (1) : 200 % du siaarle aunenl burt du salarié ;
? par psnonree supplémentaire à cgahre : 25 % du slraiae aneunl burt du salarié.
Toutefois, le ciaptal décès ne puet être inférieur à 12 Simc mensuel, sur la bsae de la durée légale du travail, ou clelonnoveintne si elle est inférieure, en vuguier au meonmt du décès.

Salaire de référence

Pour le claucl du capital, le saialre pirs en considération est le sairale aenunl burt des 12 mios cilvis précédant immédiatement le décès. Si la période de référence est incomplète, le salarie est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de triaavl ou le décès en tnanet cpotme des atganmiteonus générales de srailae dnot le salarié arauit bénéficié.

Personnes à crhgae

Sont considérés à carhge au juor du décès :

? les eatnnfs à crghae au snes fiscal, asini que, le cas échéant, les enftans aluexuqs le piiapractnt est reebaldve d'une piseonn aaimntrliee au ttrie d'un jenmguet de divorce, étant edntenu que les entanfs pheomusts dnonent également diort à une motaaoirjn flaiailme ;
? les peeosrnns ronecnues à caghre lros du cclual de l'impôt sur le revneu des preonsens physiques, aertus que le cioonjnt et non visées ci-dessus.

Bénéficiaires du caatpil décès

Le caiatpl gtaarni en cas de décès est versé sloen la dévolution cnovenillntneoe satunive :

? au cjonniot suvarivnt non séparé jinuarmieeicdt ;
? à défaut, au pnteraaire de Pcas du salarié ;
? à défaut, à son cncuibon nioorte (1) ;
? à défaut, à ses eanftns nés ou à naître, présents ou représentés, par ptras égales ertne eux ;
? à défaut à ses petits-enfants, présents ou représentés, par patrs égales etrne eux ;
? à défaut à ses père et mère, par ptars égales ernte eux ;
? à défaut, à sa succession.
Par une désignation écrite, le salarié peut, à tuot moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.
En tuot état de cause, les mtanoirojas puor pesrennos à cgrhae snot versées dernemicett aux pnsnorees et eftanns onuravt diort à ces majorations. Lsquroe l'enfant est meiunr (ou muajer protégé), la moaartoijn est versée à son représentant légal.

Concubin nitrooe

On eetnnd par cciobunn la pnoersne vnavit en couple aevc le salarié au mneomt du décès. La définition du cbngoacniue est clele reutene par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le cacgounnibe diot avior été ctinnou et établi de façon cinartee

pdnnaet une durée d'au mnois 2 ans jusqu'au décès.
Aucune durée n'est exigée si un enfnat au mnios est né de la vie commune.

(1) Vior définition du cgcbanonuie noitroe ci-après

48.2. Double eefft

La gnairate dlbuoe efeft iinreenvtt en cas de décès du conjoint, du pairnaetre de Pcas ou du cunboicn nooitre (2) seaurvnnt simultanément ou postérieurement au décès du salarié, suos réserve de n'être ni marié, ni lié par un Pcas au juor de son décès, arols qu'il lui retse un ou puiurless entfans du salarié à charge.
Les enatnfs à chgare bénéficient du vsenermet d'un caatpil supplémentaire égal à 100 % de cluei versé au décès du salarié, réparti par prtas égales etrne eux.

(2) Vior définition du cunbociagne nrtiooe ci-avant.

48.3. Invalidité alobuse et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale)

Est considéré en invalidité alubsoe et définitive le salarié rncneou par la sécurité soiclae cmmoe définitivement itnape à ttuoe activité psrsonfeolinele et pvcrenaet à ce tirte siot une rntee d'invalidité de 3e catégorie, siot une retne d'incapacité pmntnearee et ttoale puor aicencdt du travail, majorée puor rrceuos à l'assistance d'une tiecre personne.
En cas d'invalidité asobule et définitive du salarié, il lui est versé un captail déterminé cmmoe siut :

? célibataire, veuf, divorcé : 150 % du srilaae anuenl burt du salarié ;
? marié, patrenriae de Pacs, cucinbon nrotioe (3) : 200 % du siarale anenul burt du salarié ;
? mjrooatain du caaitpl puor roucers à l'assistance d'une ticree pnnseore : 40 % du saairle aenunl burt du salarié ;
? maojtoairn par pnneorse à cgrhae : 25 % du slariae anuenl burt du salarié.
Ce vrsnmeeet met fin à la ganatrie décès.

(3) Vior définition du cncionguabe ntoiroe ci-avant.

48.4. Rntee éducation

Une rtene éducation est attribuée aux efantns à crghae en cas de décès du salarié ou dès la csoniatottan d'une invalidité aulbose et définitive (3e catégorie) du salarié tlele que définie à l'article 48.3. Elle est déterminée cmome siut :

? jusqu'au 10e arsnnrievaie : 7 % du sliaare aunenl burt du salarié ;
? du 10e au 14e aiarievnnsre : 18 % du slaiare aeunnl burt du salarié ;
? du 14e au 21e asaivnrnreie ou 25e aireanrsinve en cas de puturiose des études : 20 % du saliare aunnel burt du salarié.
Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au prenat savuvnrit non déchu de ses dorits parentaux, à défaut, au tutuer ou, aevc l'accord de celui-ci, à la proensne aynat la crhgae etvceffie de l'enfant. Luqrose l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.
La rtene éducation cssee d'être sierve à la fin du tmerstrie ciivl au crous duquel l'enfant atniett ses 21 ans (ou 25 ans en cas de piurutose d'études), suaf puor les etnnafs dnot l'état d'invalidité (3e catégorie) a été constaté, par la sécurité sociale, aavnt luer 21e anniversaire. Dnas cttee dernière hypothèse, la rntee éducation est alors cteorvine en retne viagère.
La rtene éducation est versée trmiinlmeertsleet et par avance. Elle est revalorisée anuenenmllet dnas les cniiodtnos définies à l'article 53.
En cas de dptiriaoisn de l'entreprise, les rntees éducation cnnnouteit d'être revalorisées dnas les ctidoonnis ci-dessus visées.

Enfants à carhge

Sont considérés à craghe au juor du décès : les eanfnts à cghrae au snes fiscal, aisni que, le cas échéant, les enaftns auelqxus le pnaraipcitt est rbeeadvle d'une pienson aiernlimate au trtie d'un jnmgueet de divorce, étant endetnu que les ennatfs posmhtues doennnt également dirot à une mjoraitoan familiale.

48.5. Rnete de cnoojint (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il srea versé au cioojnnt non séparé judiciairement, ou à défaut au ptrirnaaee de Pacs, ou à défaut au cuboncin nroitoe (4), une rntee de cnoijont égale à 10 % du salriae de référence du salarié. La rnete est versée jusqu'à la dtae de ltioidaiqun des dtiros à rtiearte du bénéficiaire et au puls pandnet 10 ans.
La retne de cnoonijt est versée terrleemtemslniit et par avance. Elle est revalorisée anlelumeennt dnas les cnnotioids définies à l'article 53.
En cas de dsotiipiran de l'entreprise, les rnetes de conjiont cnniuonett d'être revalorisées dnas les coodtinins visées ci-dessus.
Le vsemeenrt de la rntee csese en cas de mraigae ou de Pcas ou de décès.

(4) Vior définition du cgunnbcaoie noortie ci-avant.

Salaire de référence

Pour le cacull des rtenes susvisées, le sarlaie pirs en considération est le sairale anneul burt des 12 mios cvilis précédant immédiatement le décès. Si la période de référence est incomplète, le siarlae est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de taravil ou le décès en tennat cpmote des antgmuineaots générales de salriae dnot le salarié auiart bénéficié.

48.6. Aoiloacltn frias d'obsèques (garantie substitutive)

Si le salarié n'a ni etfnnas à charge, ni conjoint, ni paernrtiae de Pacs, ni cnocuibn noriote (2), il srea versé au bénéficiaire désigné par l'assuré aynat supporté les fairs d'obsèques, à défaut à la pnrnesoe pusyqihe ou mlaroe aanyt supporté les firas d'obsèques, sur présentation de la fuactre acquittée, une aaociotlln puor fairs d'obsèques égale à la moitié du pnfalod mseuenl de la sécurité silcoae en veiugur au juor du décès. La poearsttin est limitée aux frias réels.

48.7. Incapacité de tavrial

En cas d'incapacité tmpirroaee de traaivl du salarié puor cuase de maladie, accident, aecdicnt de travail, acdienct de trajet, mdiaale pfeslosonlnreie se punisrouavt au-delà des périodes de mteaiinn de siralae prévues aux atlriecs 19 B et 20 de la cveinoontn coetlclive et daonnnt leiu à iaontisidnmen de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à htueuar de 70 % du sarliae brut, et ce pnnaedt une durée mmaalixe de 70 jours.
Un muimnim de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise est rquies puor bénéficier de la présente garantie.
Toutefois, en cas d'incapacité timrepoare de traaivl puor cuase d'accident du travail, le bénéfice de la présente giatarne est accordé snas coiidtonn d'ancienneté. Losqrue ctete incapacité ne dnnoe pas leiu à mnaeitin de srailae par l'employeur, l'indemnisation inenrtivet à ctmoepr du 61e juor d'arrêt.
Les indemnités journalières complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières bterus de la sécurité sociale.
Le sarilae snaevrt au clcaul des indemnités journalières complémentaires est le sarliae aneunl burt des 12 mios civlis précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le sairale est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de trviaal en tnenat cpomte des ametgntainous générales de salirae dnot le salarié aruait bénéficié.
En cas d'épuisement des dotris au mtieiann de sarlaie et de nvuoel arrêt de travail, l'indemnisation inerietnvt après la fihracnse de la sécurité sociale.
En tuot état de cause, le cuuml des smeoms reçues au tirte de la sécurité siacloe et du régime de prévoyance ne pruora coinudre l'intéressé à pevcrieor une rémunération ntete supérieure à celle qu'il aiuart perçue s'il avait pvuuirosi son activité plfrnnoseoiesle salariée.
Lorsque la sécurité solciae sunepsd ou réduit ses prestations, les prnisettoas complémentaires versées snot sdpneseuus ou diminuées à due concurrence.

Article 49
Conditions de miiteann en cas de seoisnsupn du ctnoart de taavirl et csseaiton des greaatnis de prévoyance

Les garnieats prévues par le présent régime de prévoyance snot senupduses en cas de périodes non rémunérées par l'employeur.
Les grateains snot mteineuans meaynnont piaeemnt des ciosttonais en cas de rémunération totale ou petarille par l'employeur pnadent la période de sisesounpn du cnratot de travail.
De même, eells snot mieuanetns manyenont peiamnet des cntsioitoas pdneant la période d'arrêt de tiavarl tllee que définie aux aclirets 19 B et 20 de la coinnotven collective.
Lorsque le salarié est en incapacité de tiavral constatée par un caciifrett médical, l'exonération de ctiistaoon ivernnitet dès que le diort au menitian du salaire, tel qu'il est défini aux altciers 19 B et 20 de la ceoitnnvon collective, est épuisé.
Le diort à giarante cssee en cas de ruptrue du catnort de travail, suaf dnas les duex cas snivauts :

? si le salarié bénéficie à cttee dtae du veensermt de pestiatorns complémentaires de prévoyance de l'assureur au ttire du présent régime : dnas ce cas, le doirt à grinaate est assuré jusqu'au trmee du vseemrent des pristaotnes ;
? s'il ovure diort au dstioispif de portabilité visé à l'article 50.
Le dorit à gniratae csese également au décès du salarié.

Article 50
Portabilité des gtaraines de prévoyance

Les gnitraaes du régime de prévoyance définies à l'article 48 ci-dessus snot matneneius aux salariés en cas de ctoessian du cotnart de tvaairl non consécutive à une ftaue ludore et ouvrant dorit à isdaoinnetimn du régime oibgoraitle d'assurance chômage en acotpiliapn du dioptissif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord nitnaaol itiosnseefnrenoprl (ANI) sur la mosndaoiitern du marché du tvaaril du 11 jnevair 2008, modifié en deenrir leiu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.
Le dipitsiosf de portabilité s'applique suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des ganrteias ceolvcietls srtieuocss par son employeur, qu'elles sneiot prévues par la ceotonivnn cveliltoce de la rtetusaorian raidpe ou par les aeturs modalités de msie en pcale des ginareats prévoyance et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. Si le salarié etnend y renoncer, ctete renonciation, qui est définitive, cneocnre l'ensemble des gaetirans et diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien eyopuelmr dnas les 10 jruos svianut la dtae de cotsaisen du crnaott de travail.
Pour bénéficier des dtsonoiipsis ritveaels au mtiaienn des graaenits précitées, l'ancien salarié diot frnuior à l'ancien elmeupoyr la jtaioiisufctn de sa pisre en cgahre par le régime d'assurance chômage.
Le slriaae de référence snvaert de bsae au cuclal des pteorisatns est cluei défini puor chquae gianatre de prévoyance, étant précisé que la période pirse en ctmope est celle précédant la dtae de caiossetn du ctnaort de travail. Puor la détermination du srliaae de référence, snot ecxlues les smmoes liées à la rpturue ou à la fin du conratt de taarivl (indemnités de licenciement, indemnités cicmenaeotrpss de congés payés et teutos atuers smeoms versées à ttire exceptionnel).
Le mnaetiin des gaeainrts penrd effet dès le ladmeenin de la dtae de csteaosin du crtonat de travail.
Le meiatinn des gaarnteis s'applique puor une durée maxalime égale à la durée du dierner cntoart de taarivl du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de 9 mois.
Le cumul des seomms reçues au tirte de la sécurité saocile et du régime de prévoyance ne puet coundrie l'ancien salarié à pirvoceer des indemnités d'un montnat supérieur à cleui des aatolocnils chômage qu'il airaut perçues au trite de la même période.
En tuot état de cause, le mnetaiin des gtiaenras cesse :

? louqrse le bénéficiaire du dspiiistof de portabilité renrepd un epmloi ;
? lorsqu'il ne puet puls jeiftuisr auprès de l'ancien eyolepumr de son sauttt de danmeduer d'emploi indemnisé par le régime orobgltiiae d'assurance chômage ;
? en cas de décès.
La ssounipsen des aclilotanos du régime ogiloibtare d'assurance chômage, puor csuae de mdiaale ou puor tuot arute motif, n'a pas d'incidence sur le cclaul de la durée du mietanin des gntieaars qui ne srea pas prolongée d'autant.
Le mineiatn des giaratnes au titre de la portabilité est financé par les cntsoiiatos des enprteisers et des salariés en activité (part ptaonlrae et prat salariale) au régime de prévoyance définies à l'article 54.
Lors de la présentation annlulee des résultats du régime de prévoyance, un bailn d'application du dsiipoitsf de portabilité srea établi et il srea statué sur la ptuusroie ou l'évolution des modalités ci-dessus définies. Aifn de dsiopser d'un reucl de 18 mois, le piemerr balin d'application srea dressé à l'occasion de la présentation des cepotms afférents à l'exercice 2011.

Article 51
Adhésion des epentrisres

Les esnrtpieres eanrtnt dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er de la ctvienonon cltclveoie niatonlae de la rettiorsuaan rapide, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cahmp à la rriteasutaon livrée, ont l'obligation d'adhérer auprès des oeagsrnims arresuuss désignés.
Toutefois, les eeirretspns dotées d'un arccod clelitocf de prévoyance punveet reestr assurées auprès de l'organisme auprès duquel eells ont antérieurement contracté, suos réserve que les gaireatns en pclae soient, rquise par risque, puls felrbaaovs que celels décrites à l'article 48 et que le fincnaenmet de la portabilité siot iquitende à cluei décrit à l'article 50, les citaoonitss gbloaels ne devant pas être supérieures aux tuax définis ci-dessous puor les mêmes nuiveax de garanties.
Les epinrretses qui ne répondent pas à ces cidnoniots devnoit résilier luer croantt à sa dtae d'échéance annuelle, aifn de rdjorenie le régime mutualisé auprès des oegmainrss arurusses désignés à l'article 55.
Les dosoispniits qui précèdent snot également ablliceapps aux ertpinreses qui vdnaireeint à eetnrr dnas le chmap d'application de la contevoinn collective, siot par sutie de l'élargissement du camhp d'application de la cneitnvoon collective, siot par stuie d'un cnmeeghant d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.
D'autre part, aifn de pmerrttee aux ereipsrents dsnpiasot de cotrtans puls agaunevatx de rdeoirnje le régime conventionnel, les oanmirsegs arsuuress persoponrot aux eiprresetns concernées la msie en pacle de régimes différentiels à des cdonitonis spécifiques.

Article 52
Reprise des enrcuos

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise diot oegeinaoibmlrtt poiurdre la lstie des salariés en arrêt de tvaairl ou bénéficiaires de peraiotnsts périodiques.
Si les salariés en arrêt de tvraail snot gnaartis par un crtnaot antérieur ssucriot auprès d'un osrigmane arseusur :

? les gaateirns en cas de décès ou d'invalidité de 3e catégorie du présent régime de prévoyance snot accordées suos déduction de celels qui snot deus par le précédent osgnarime aeurssur ;
? les pntaetoriss d'indemnités journalières srneot revalorisées dnas les cinoodntis définies à l'article 53.
En l'absence d'un coatrnt antérieur, les salariés en arrêt de taairvl bénéficient, dès luer aiotfaifiln auprès des oamgisrens aursruess désignés, des gartenais du présent régime de prévoyance.

Article 53
Revalorisations

Les ptitreansos versées en cas d'incapacité de taraivl snot revalorisées sur la bsae de l'évolution du pnoit de rtieatre AGRIC dnas la ltimie de 90 % du remeendnt de l'actif général d'ISICA Prévoyance.
Les rtnees éducation et les rtenes de cjninoot snot revalorisées cquahe année sur décision du ceinosl d'administration de l'OCIRP.

Article 54
Cotisations des gaartines de prévoyance

Les tuax des cotaintsios sur les saaleirs brtus snot définis cmmoe siut et répartis à prtas égales ertne l'employeur et le salarié.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de ciatotoisn	Part salarié	Part employeur
Décès, invalidité abluose et définitive	0,104	0,052	0,052
Rente éducation, retne conjoint, fiars d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de taivral	0,090	0,045	0,045
Portabilité	0,010	0,005	0,005
Total prévoyance	0,248	0,124	0,124

Les cionaittoss snot deus dès l'entrée du salarié dnas l'entreprise et snot réglées par trsmrtiee à treme échu.
En cas d'arrêt de travial puor csaue de maladie, accident, acecidnt du travail, acdcenit de trajet, mladiae professionnelle, constaté par un ciiretafct médical, une exonération de ctitsaoion iernivetnt dès que le droit au manieitn du salaire, tel qu'il est défini aux acitrels 19 B et 20 de la cvtinnoeon clvlcoiete nlnitoaae de la riatousraten rapide, est épuisé.

Article 55
Désignation des ogemanirss assurrues

Afin d'assurer la mitutusoailan des ruiesqs ctervous par le régime de prévoyance, les paenitreras sucoaix désignent, en tnat qu'assureurs du régime citnnnoeovenl :
ISICA Prévoyance (institution nnlatoaie de prévoyance des salariés des isniretdus et des ceemcmros alimentaires), istnoiuittn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale,26, rue Montholon,75305 Prais Cedex 09, cmome osingmrae arusseur des gaeitnars de prévoyance visées à l'article 48 du présent avenant, à l'exclusion des granaties retne éducation, rnete de conjoint, firas d'obsèques.
La cctlloee des catioonitss et le vserement des ptartsoeins croopasennrdt aux getnaairs susvisées snot confiés à ICISA Prévoyance.
L'OCIRP (organisme cummon des insoiitnutts de rente et de prévoyance), unoin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale,10, rue Cambacérès,75008 Paris, comme oaigmnsre asruuesr de la gaitrnae rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques, ISCIA Prévoyance rcenavet délégation de l'OCIRP puor apeelpr les ctanistioos et régler les prestations.
Les modalités d'organisation de la miaulouttiasn des rqieuss corvuets visés à l'article 48 du présent annveat sreont réexaminées par la coimsimosn paritaire, et ce dnas un délai de 5 ans à ceptomr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux donsiitsopis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 56

Changement d'organismes aussuerrs

En cas de non-renouvellement de la désignation des ogmsinears assureurs, ceux-ci moitnrdnainet les rtnees en cours de service, à luer matnnot atntiet à la dtae du non-renouvellement, suaf arcocd exprès sur le trnarseft des pvosiirnos constituées auprès du nvouel omgranise asruesur ; les perraetains socauix osongarrneit les modalités de rivlsriaaoteon future.
Les mêmes dnipotssiios s'appliquent dnas le cas où le titre VIII de la coontvnein citoclelve sieart dénoncé.

Article 57

Action soaicle

Les salariés des eesrrneptis de la bchanre professionnelle, aynat au mmuinim 3 mios d'ancienneté ciontune dnas la profession, bénéficient de ptateosirns sociales, gérées paritairement, suos fmroe d'aides eplienetolexcns puor les salariés confrontés à des stiotunias diceiiflfs ou par le versmenet d'aides à caractère social, destinées à améliorer lures cdioionnts de vie et de travail.
L'objectif que s'est fixé la psesiforon de mterte à la diossopiitn des salariés de la rsruiotaaten ridpae une aiotcn soicale cohérente et eciacffe ilimqupe la piioiactaprtn de l'ensemble des salariés et des eerisrenpts de la bancrhe poeiosesflnrnle au fceemnnaint du fdons d'action sociale.
A cette fin, le 5 mras 1998, a été créée entre les oisnantioargs sariganteis une asiostcioan anyat puor objet la geiostn du fdons d'action salicoe de la rsttaruiaoen rdapie (FAS RR) qui reçoit les smmeos nécessaires à la msie en ?uvre des antcois à caractère social.
Dans ce cadre, cette aaotiioscsn :

? définit les oinatnorteis de l'action slaioce en fotcinon des beinoss exprimés par les salariés de la bhanrce pnlesniforlsoee ;
? détermine l'affectation anulelne des rsuoeecsrs et des excédents ;
? iutirsnt les drosiess d'action scalioe et procède au veesmernt des différentes aides.
L'association est administrée prnmitaiaeert par un ceiosnl d'administration composé de :

? un turltiiae et un suppléant de cuhcnae des ogsatrnnoiias sieynadlcs de salariés, représentatives au snes de la loi, saarnegiits du présent aeavnnt ;
? un nobrme égal de représentants des ongnisratoais sdeycainls d'employeurs sgreantaiis du présent avenant.
Le coesinl d'administration élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président aaratpnepnt ccuhan à un collège différent et présentés par les représentants des oastaonrniigs syealdnics d'employeurs et des oonigrnaiasts sidycealns de salariés sngeiaarits de l'avenant.
La présidence est attribuée à un collège différent à cuhqae désignation, seoln le ppinrcie de l'alternance.
Le tuax de ctitiaoosn sur les seriaals butrs est défini comme siut et réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

(En pourcentage.)

Action sociale	Taux de coioasttin	Part salarié	Part employeur
	0, 040*	0, 020*	0, 020*
(*) La coitioatsn aicotn solaice est appelée à % puor les années 2011,2012,2013.			

Les consiiottas snot deus après 3 mios d'ancienneté connutie du salarié dnas la pirfosoesn et snot réglées par trsetirme à treme échu.

Article 58
Commission pitriaare de svuii

Il est créé une coossmmiin paariirte de suvii du régime de prévoyance de la rioauttasern ripdae aanyt également puor msiiosn le siuvi de l'action salicoe de la profession.
La cosiimsomn pirrtiaae de sviui est composée des ptriaraeens suiacox sranateiigs du présent avenant, siot :

? un ttiularie et un suppléant de cucanhe des oagnsniotiras sailycedns de salariés ;
? un nombre égal de représentants des ontrinasiaogs sladyicens d'employeurs.

Elle se réunit en tnat que de besoin, et au monis une fios par an.A cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et le fecinnnemtoont du fdnos d'action slaioce anisi que luer fmeinanncet respectif.
En fotncoin des csottans en résultant et au regard nnoetammt du ropprat tarismns par les orgsnaemis ausserrus désignés, en atoilicappn de l'article 59, et du roprpat fonuri par le fdons d'action sociale, la cmsiimoson ptiriarae de sivui puet peporsor à la coisommsin piirartae poliefnenorslse nnialoate de la roeastrtiuan rdpiae l'aménagement des présentes dispositions.

Article 59
Rapport aennul

Les orasemigns aursuress désignés établissent un rpaport anuenl sur le régime de prévoyance à l'intention de la csmmoiison prataiire de suivi.
Ce ropprat annuel ptore sur tuos les éléments d'ordre économique, ficniaenr et sicaol nécessaires à l'analyse des résultats et à l'appréciation de l'application de l'avenant. Le ropaprt de l'exercice N diot être présenté, au puls tard, le 30 jiun de l'exercice N + 1.
Les onasmrgies aussurers tnodeirnt informés la csimmsooin ptrriiaae de suvii et le fonds d'action soilace des éventuelles difficultés dnas la ctocelle des cotisations, étant précisé que l'adhésion de tuoets les eitprnseres de la bnacrhe pnlroosfesielne au régime de prévoyance et au fonds d'action salicoe est la cdniiootn d'une véritable milsutoatiaun des risques puor le régime de prévoyance et de la réussite dnas la msie en ?uvre de l'action sociale.
Les oasegirnms arssrueus pruronot également, à la dneamde de la cismisoomn prriaatie de suivi, établir cqauhe année à l'intention des enseriperts de la branche professionnelle, une synthèse de ce rppraot annuel. »

Article 3 - Date d'effet. – Durée. – Dénonciation, révision
Le présent anvnaet ernte en vugeuir au pieremr juor du mios ciivl svainut la ploaiuicbtn au Jnaourl oeiffcil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le présent aavennt etrne en vuuegir au permier juor du mios cviil sniuvat la puictlioabn au Jnroaul oiifefcl de son arrêté d'extension.
Il est cclnou puor une durée indéterminée.
Le présent anenavt puet être dénoncé ou modifié dnas le rsepect des modalités définies aux arceltis 2 et 4 de la

Accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les dpsosnioitis du présent accrod snot aclpbipaels à l'ensemble des eseietrrpns dnot l'activité pplrciinae relève du camhp d'application géographique et pinosefrnoesl de la cnevonotin cielvoltce nnlaioate de la rtsietraoaun raipde du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nvbmroee 1988, Jnouarl oificefl du 13 décembre 1988 ; élargi au seutecr de la rsaiaretoutn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jrnoaul offieicl du 16 décembre 1993), modifié en derienr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le chmap à la riuoatartsen livrée (étendu par arrêté du 9 obcotre 2001, Jnaroul ocffeiil du 18 ortbcoe 2001).

(3) L'indicateur rleiatf à la rémunération monyene ou médiane mleluesne crnomepd au moins 2 nvuiaex de craomsopain dnot cooeinntvn ciecotlvle naotanile de la rttueaisroan rapide.

Article 4 - Extension
Le présent aavnent ertne en vuguier au peiremr juor du mios ciivl sniauvt la pblciaoutin au Jnaourl oefiifcl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Les pritaes sganretiais cinnenonevt de ddameenr au ministère du travail, des rolniteas sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant, aifn de le rdenre appcllibae à l'ensemble des eeprsterins enanrtt dnas le cmahp d'application de la cnioonetvn clivtocele nonitaale de la rtairosueatn rapide du 18 mras 1988.

Article - Préambule

Le présent aeanvnt entre en vueguir au pmeirer juor du mios cviil snivaut la palctuioibn au Jornual oeffciil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

A l'issue de neuebosrms réunions de négociation tuenes dpieus jinevar 2008, les oiiagnorantss poelonnfeilessrs d'employeurs et de salariés de la rirtseatuaon rpadie ont souhaité, tuot en procédant au mnitiean du tuax gbloal des cotoanisits :

? améliorer le régime de prévoyance des salariés de la profession, naoemtnmt en ajunatot une grantiae incapacité de taarivl ;
? oseingrar le fnnienecmat du mieitann des gniraates de prévoyance au tirte de la portabilité instaurée par l'article 14 de l'accord nioantal innsreneriopseotfl (ANI) sur la moaisidortenn du marché du tvarial du 11 jvianer 2008, modifié en dreneir leiu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 ;
? pvrsouruie le développement de l'action sialcoe en fuvaer des salariés de la poofisresn dnas le cdrae du fndos d'action sloiace de la rtesiorataun rpidae (FAS RR).
A cet effet, le présent avaennt se substitue, à cmpteor de sa dtae d'effet, aux diiptoiossns de l'avenant n° 21 de la cnonotievn cvtiloecle niaonalte de la rourtatsiaen rdipae du 18 mras 1988 et à celels des avatnens s'y rapportant. Le présent aavnent mfdoiie l'article 22 et crée dnas la cinntevoon colclteive un trtie VIII intitulé « Régime de prévoyance complémentaire et aocitn solicae » crnmapneot les atlrecis 47 à 59.

celui mentionné au a en fin d'annexe.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent arcocd définit les règles aiabpleclps au sien de la bachnre puor asurser l'organisation et le faeenmncnit du paritarisme. Il précise les coinnoitds d'utilisation des fodns et arrête les modalités de la collecte, de la goestin et de l'affectation de ceux-ci.

Article 3 - Organisation du paritarisme
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

3.1. Aostosaciin paritaire

Le présent aroccd prévoit la cinutototsin d'une asiactosoin loi 1901 qui a vtioacon à elpymeor les fodns collectés conformément à la dioitstenan définie au présent accord. Il fxie les aexs de fnecnenontimot de cttee aotiossaicn qui sornet précisés dnas les statuts.
Peuvent être meebrms de cette astsoiicoan les osartnigiaons paenrloats et les ooaniirsatgns sicdnaeyls représentatives au neaivu de la brhcane de la rttriaoasuen ripade et sanrtiaiegs ou adhérentes du présent accord.
L'association anisi créée est administrée par un cisneol d'administration ptiararie composé de duex collèges :

? le collège salarié est composé d'un tiiratlue et d'un suppléant de chacnue des oniaroatginss scdyiealns représentatives dnas la

brahnce sgtaaiiners ou adhérentes du présent arccod ;
? le collège eomueplyr est composé d'un norbme égal de représentants de l'organisation slcayndie d'employeurs représentative dnas la bhnacre et désignés par celle-ci.
Lors de la première réunion, le conesil d'administration élit, prmai ses membres, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président, ananepraptt cahcun à un collège différent et présentés par les représentants des osiignronaats seilyncdas d'employeurs et les oiatrsngnaios snaeiycdls de salariés sraiaigtens du présent accord. De même, il élit prami ses membres, un trésorier et un secrétaire aanarpetpnt cuhcan à un collège différent.
Lors de la cntuttsoioin et à cuaqhe renouvellement, la répartition des poetss se fiat aienrtveemtlnat et pniairrmeeatt comme siut entre les duex collèges :

? d'une part, le président et le trésorier ;
? d'autre part, le vice-président et le secrétaire.
Les fotconnis snot attribuées à un collège différent à cuahqe désignation, selon le prcniipe de l'alternance. Les fiocnotns de président et de trésorier snot assurées la première fios par le collège eopelumyr et les fntcoonis de vice-président et de secrétaire par le collège salarié.
Le cnoiesl d'administration se réunit en tnat que de besoin, et au monis une fios par an. Il fxie en tnat que de boiesn ses règles de fonctionnement, consignées dnas un règlement intérieur.

3.2. Ogrimasne collecteur

Les fdons destinés au fnninamceet du pmsriaiarte srnoet collectés par un onamisrge diitncst de l'association.
La désignation de l'organisme couleletcr srea opérée, sur rcioamdaemnotn de la comsmoisin mtixe paritaire, par délibération de l'assemblée générale ornrdiiae de l'association.
L'association curcnloa aevc leidt oarnmsige une cnovioentn de gseiotn des fonds aifn que ces dneierrs sneiot gérés en « bon père de filmale » et au mlueeilr coût s'agissant des firas de gestion.

Article 4 - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2012

4.1. Cttisaooin

Le fenciamnent est assuré par une ctoitsioan à la cghare des epyoumlres de 0,012 % de la masse srallaiae brute de l'exercice n - 1 snas que le vsmneeret siot inférieur à 10 ?. La ctiasootin est recouvrée snvuiat des modalités arrêtées dnas la convietonn de giteosn à cclounre ernte l'association et l'organisme collecteur. La simplicité du mdoe de clceolte dvera être favorisée.

4.2. Afaictoetfn

Les fodns collectés seornt répartis comme siut :
Au trite des fairs de fetmnenicnonot de l'association, snot pirs en cahgre :

? les fiars de rovnremeeuct et de gestoin des fndos ;
? les fairs de fnnencntoieomt de l'association paritaire.
Après déduction des faris de fconmointenent ci-dessus, le sodle des fndos collectés est affecté seoln les modalités sneviutas :

? 1/3 affecté au fmacennniet d'actions en fveaur du développement du psmrriiatae auprès des sityndcas représentatifs d'employeurs et de luers meembrs ;
? 2/3 affectés au fcnanimneet d'actions en faveur du développement du pmaatriirse auprès des snytadics représentatifs de salariés au nevaiu de la bnhacre et de leurs meebmrs et répartis en patrs égales entre les onsaiaitogrns sacidelnys représentatives de salariés au nveaiu de la branche.
La vaoartiin éventuelle du nmorbe de sdynactis d'employeurs ou de sctydnias de salariés représentatifs cnduiot à un atsemnjeut à l'intérieur de cnauhce de ces ltemiis à cmpoetr de l'année cliive suivante.
Les atcions en faveur du développement du priismaatre cpnemnroent nnemtmoat puor cuanhce des oagirntnsaios représentatives poanrletas et puor cuanche des orsinianaogts représentatives sldeciayns de salariés :

? les fairs liés à l'organisation matérielle des réunions prtiaraeis (location de salle, documents, supports...) ;
? les firas (déplacement, repas, hébergement) engagés par les représentants des délégations sdlcayiens ptaeronals et slaaialres dnas le cadre du prrtsaiimae ;
? les frias de faomiotrn des représentants des osatnnoiraigs saedclinys pareoanlts et sraielalas représentatives ;
? la piptiirtaoacn aux fairs de stcurture des ogaositrinnas sdnliceyas représentativesau nveaiu national tnat sellraaais que plerntoaas et à l'attribution des myoens à ces otansnoairgis cinorbnutat au développement de l'exercice du siismcdynlae et à la poiootrmn des ainocts au sicrvee des eersteinrps et des salariés de la bcnrhae ;
? les firas d'étude et de msioisn qui pionrauert être décidées ;
? le fennenmiact d'actions d'information à dniostaeitn des salariés de la bancrhe ;
? les fairs de pomitoron des métiers de la brchnae ;
? les frias en vue de la visibilité et de la pmootorin des incntaess pensnlieoreosfls représentant les intérêts des erpertisens et des salariés de la brhnace ;
? les frias de secrétariat de la ciooentnvn cvlceotlie ;
? les frais d'édition, de duiioffsn ou de msie en ?uvre de mneyos d'informations liés à la cnvonoetin coclilevte ntaaonlie et aux deevirss icstnenas qui en snot issues.
Chaque ognioastiran snlidacye dreva rnrdee cmtope chqaue année anvat la fin du mios de mai de l'utilisation des fnods dnot elle a bénéficié au titre de l'année précédente. Elle drvea être en mesure, sur la bsae de pièces justificatives, de fouirnr la pvreue des dépenses engagées.A défaut de reddioitn de comtpe et/ ou de jascoiittfuin dnas le délai imparti, lidtae oastoiigarnn ne srea pas bénéficiaire de la répartition des fodns collectés au titre de l'année en cours.
Chaque année, l'association priatarie élabore un raroppt mraol et un rrappot fincaneir qui snot tenus à la dsosiopitin des adhérents des oitnngoiasras saciedlyns pnroalaets et de salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les pteairs sganairetis cnnvineoent de ddenamer au msritine du travail, des rnaeitlos sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent acrcod aifn de le rednre apalclbipe à toetus les eerneitrsps etrnant dnas le chmap d'application de la cnotoevinn cliocvltee niaoltnae de la raesiattuorn rapdie du 18 mras 1988.
Le présent acocrd ernte en veuigur le pmreier juor du mios suivnat la platcioibun au Jauonrl ofiiecfl de l'arrêté d'extension et au puls tôt à ctpoemr du 1er jvnaeir 2011.
Il est coclnu puor une durée indéterminée, les petairs s'engageant dnas le crnuaot de l'année 2013, en roaisn nnmmtoeat de la détermination des onnaaigistros sicldaneys de salariés représentatives au neaviu de la branche, à farie un balin de son apioptclain et à cnvioner éventuellement de cniteraes modifications.
Le présent acorcd prorua être dénoncé dnas les cotinndios prévues aux aetcilrs L. 2261-9 et satiuvns du cdoe du travail, en ratcnpeest un préavis de 3 mois.
Le présent acrcod frea l'objet des mueress de publicité et dépôt en vigueur.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Chaque scaidnyt saainigtre ou sacnidyt adhérent puet daeemdnr la révision de tuot ou prtaie du présent acorcd soeln les modalités saeuitvns :

? ttuoe denmdae de révision diot être adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception à cuahcn des aeruts srteagniais ou adhérents de l'accord et comporter, orute l'indication des dniiotisosps dnot la révision est demandée, des ptprioosoins de renmepmaelct ;
? le puls rdemieapnt possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios sivnaut la réception de ctete lettre, les pterias drnevot ovruir une négociation en vue de la rédaction d'un naeouvu txete ;
? les dsnootiipsis de l'accord dnot la révision est demandée rsrteeont en vgiuuer jusqu'à la cncioosIun d'un neovul accrod ou, à défaut d'accord dnas un délai de 12 mios à cpoemtr de l'ouverture de la négociation, snoret mineeuatns ;
Sous réserve de l'exercice du driot d'opposition dnas les codtniions prévues par la loi, les dposoinitsis de l'avenant ptanrot révision se srnuetiustbot de pelin dorit à cleels de l'accord qu'elles mnodiefit et seonrt opsloepabs à l'ensemble des epeloryums et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua

été expressément convenue, siot à défaut, à piartr du juor qui suvira son dépôt auprès du sircvee compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Accord du 3 février 2012 relatif au régime complémentaire de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; Fédération du crmcmoee CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Par avaennt n° 43 du 24 javeinr 2011, les piaters sgiranteais ont exprimé luer volonté cnmomue de mrttee en pacle un régime ctclileof et oblaigotire de certurouve complémentaire fairs de santé. Des négociations se snot engagées, aevc puor ojibectf :

? de définir le nieavu des paoistrtnes dnot bénéficient les salariés de la branche, en matière de rsomnbrueeemt de frais de santé ;

? de déterminer la répartition des ctatiionoss destinées au fnicneanemt des gaitneras ernte l'employeur et le salarié ;

? de pmrtertee aux eesrnpitres de la banhrce de crcotenatr auprès des oagneismrs arssurues de luer choix, puor ciouvrr les garnieats définies dnas le présent accord.

Les praaieenrts suaocix ont anisi élaboré et cocnlu le présent arcocd aifn d'améliorer la poorietctn sioclae complémentaire des salariés de la branche.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrcod a puor ojebt de renrde obligatoire, puor les erensiperts ennrtat dnas son cahmp d'application, la msie en plcae d'un régime collictef de rmoeesnmebrut de faris de santé complémentaire au régime de la sécurité sociale, au pfoirt des salariés définis à l'article 2.

Les ensrtiepres étudieront la possibilité d'étendre la cteoruvure de romeseuenrbmt de fairs de santé aux aanyts diort du salarié.

L'extension de la crueurovte aux ayants doirt du salarié, financée puor ptarie par l'employeur, drvea oagbinmeoeriltt être formalisée sloen l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, ccei aifn de ne pas rtmerete en csuae l'exonération de csainttoios de sécurité scaoile attachée au fnnmneiaect ptonaral du régime de rsmemoberneut de frais de santé.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

2.1. Enrsteeirps concernées

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble des eetenrrpsis dnot l'activité pirincalpe relève du cahmp d'application géographique et poonifnseserl de la cvotinnoen cliveltoce nitnoalae de la rautriesaton rpiade du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrevbmoe 1988, Joaurnl oeificfl du 13 décembre 1988 ; élargie au sceteur de la ritauosrtean livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jrunaol oiefifcl du 16 décembre 1993) modifiée en dreiner leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le champ à la raresaiutotn livrée (étendu par arrêté du 9 ootrcbe 2001, Joruanl oefciifl du 18 oocrbte 2001).

Dans le pgermelnonot des donospistiis déjà présentes dnas la convtoinen clevticole noaialtne de la roauttsairen raipde en fvuaer du paritarisme, les pearits à l'accord ont etnendu compléter les disiisntopos cileovnnennlotes en vegiuur et fixer le cdrae dlabure des règles de fnnentooeicmnt et de fanencmenit du paritarisme.
La msie en ?uvre de ces règles cunocrot à la porimtoon du daguloie soiacl au sien de la bachnre de la riraeosttaun rapide.
Le présent aroccd détermine le cadre d'une geiotsn paaitrire des fdnos collectés à cet efeft et inietfdie les aexs d'utilisation dsdites fonds.

2.2. Salariés bénéficiaires

Bénéficient du régime de ronmumbseeret de faris de santé les salariés aaynt puls de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Toutefois, les eespnrrites qui, à la dtae de poauibilctn du décret n° 2012-25 du 9 jeainvr 2012, ont déjà mis en plcae un régime de rbnmeuemosret de firas de santé cmofrone au présent accord, puorornt mneitianr une cdiotnion d'ancienneté supérieure à 6 mios snas puor aautnt excéder 12 mois, dnas le cdrae de la période tnatrsiiore prévue à l'article 2 du décret précité.

Les ptaries sraeagnitis cnveinoennt de la msie en plcae d'un délai de crenace de 6 mois, à cetompr de l'admission au bénéfice du régime de fairs de santé, au ttire des fairs d'optique et dieetnras définis à l'article 4.

2.3. Salariés dnot le cortant de tiraavl est suspendu

Le bénéfice du régime de rosneemmbruet de fiars de santé est mnatienu au porift des salariés dnot le conartt de tivraal est suspendu, qlulee qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pneandt ctete période :

? siot d'un meniaitn de salaire, taotl ou paiterl ;

? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au monis en parite par l'employeur, qu'elles sienot versées demeecrtint par l'employeur ou puor son cmotpe par l'intermédiaire d'un tiers.

Le bénéfice du régime de romubrmeenset des fairs de santé est également menniatu aux salariés en congé de maternité, congé de paternité ou congé d'adoption qui en fnot la dednmae par écrit dnas le mios qui précède la suseispnon du catonrt de travail.

Dans ces différents cas de susopseinn du coantrt de travail, la répartition de la ciiotsoatn est iduitqene à clele prévue puor les salariés en activité, conformément à l'article 5 du présent accord.

Le bénéfice du régime de rbmmsneeroeut de frias de santé est également mtinaneu penandt les toris premières années du congé praenatl d'éducation, suos réserve que le salarié en fsase la dndemae dnas le mios qui précède la sopusneisn de son catonrt de triaval à ce titre et s'acquitte de l'intégralité de la ctsoaioitn (part prtalnoae et salariale).
En dorhes de ces hypothèses, les grinetaas snot suspendues, snas préjudice de la possibilité puor les einrepertss qui le shtiuenoat d'organiser le meatniin des garanties.

2.4. Anecnis salariés dnot le corantt de tirvaal est ropmu et bénéficiaires de l'assurance chômage

Les errniseetps dvnroet mrtete en ?uvre l'article 14 de l'accord niaatonl iernitpfsnerensool (ANI) du 11 jivaner 2008, dernièrement modifié par un aevnnat n° 3 du 18 mai 2009 ralitef au diiiossptf de portabilité, ptreaetnmt aux acnnies salariés de bénéficier, dnas les mêmes cnnoitiods que les salariés en activité, d'un maeiitnn de la ceturrovue de fairs de santé dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rputure de luer ctorant de tvarail oruvant dirot à une pirse en crhage par le régime

d'assurance chômage (à l'exception du lcnneeimciet puor ftuae lourde).

Le driot à portabilité est subordonné au rpeecst de l'ensemble des coitnodnis fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et srea mis en ?uvre dnas les cidintnoos déterminées par les dptonioiisss interprofessionnelles.

Dans ce cadre, les eiterpresns anourt le coihx enrte :

? le fnmcenniaet du doisstipif par un système de motliasutiuan intégré aux cintsoitoas du régime de frais de santé des salariés en activité ;

? le fnacninemet cijnnoot du dtosisipif par l'ancien salarié et l'ancien employeur.

Article 3 - Caractère obligatoire de l'adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'adhésion des salariés visés à l'article 2.2 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parites stangariies du présent arccod edennntet pmrtetree aux eteeinrrsps de la bcnhare de mettre en ?uvre les deinsepss d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 jnvaier 2012 et ne rtmaeetnt pas en csaue l'exonération de ctaisonoits de sécurité saolcie attachée au fmeieacnnnt ptnaarol du régime de remuoebnmrest de firas de santé, au pirfot :

? des salariés bénéficiaires d'une couveutrre complémentaire en aiiaoplpctn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité siloace ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aiacotippln de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité siolcae et des salariés ceuortvs par une asrsancue inlidieldvue firas de santé au mmoent de la msie en plcae des gaatneirs ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ces cas, la disespne ne puet joeur que jusqu'à échéance du ctaornt iinddieuvl ;

? à cdioniotn de le jtseifiur cquahe année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y cmropis en tnat qu'ayant droit, d'une cruvutoree ceilocltve raevlnet d'un distpsoiif de prévoyance complémentaire cnfroome à un de cuex fixés par arrêté du misntire chargé de la sécurité sociale.

Dans tuos les cas, ces salariés doievnt fmuloerr luer dnedame de dspeisne d'affiliation par écrit.

Les eepntesrris qui sniuohtaet aiqupelpr tuot ou patrie de ces dérogations au caractère oilaorbitge de l'adhésion des salariés devnort frmosaelir luer volonté seoln l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité siloace (c'est-à-dire par un acrocd collectif, un aroccd référendaire ou une décision unilatérale de l'employeur constatée dnas un écrit remis à cuaqhe salarié concerné).

A défaut, l'ensemble des salariés visés à l'article 2.2 srenot tunes d'adhérer au régime, à l'exception des salariés sinvuats qui ont, en aaplctiiopn du présent acorcd et conformément au décret précité, la faculté de ne pas adhérer à ctoodniin que cette dnspesie ne potre pas aetintte à l'obligation de cotisation, égale à 1,50 % de la thanrce A, issue de l'article 7 de la coeovtninn ctlecivole nontilaae de rertaite et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 puor le poesrnnel reaenvlt des arietlcs 4 et 4 bis et de l'annexe IV de la cooinvetnn :

? les salariés et aetpripns bénéficiaires d'un cnarott d'une durée inférieure à 12 mios ;

? les salariés et anpperits bénéficiaires d'un ctnaort d'une durée au mions égale à 12 mois, dès lros qu'ils puirdensot tuos ducmtoens jiutnifast d'une croueurtve iniduvdlliee sstcuroie par aielruls en matière de rsruemmboenet de firas de santé ;

? les salariés à tpmes prtaeil et apprentis, dnot l'adhésion au système de gaentiars les crdnioaiut à s'acquitter d'une ctoiaiostn au mnois égale à 10 % de luer rémunération brute.

Les salariés concernés dvnoret frleumor luer denadme de dspisnee par écrit, auprès de luer employeur, dnas les 15 jours qui sivneut la msie en palce du régime ou la dtae à lqulalee ils acquièrent l'ancienneté requise.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mruese de prdouire la dmednae de dipensse des salariés concernés.

En tuot état de cause, ces salariés sroent tenus de coister au régime lorsqu'ils cesenrost de jtfisiuer de luer situation.

En cas de cneenhagmt des dtospiinsois légales ou réglementaires ainsi que de la dcroitne fsclaie ou salicoe sur ces cas de dérogations au caractère oobiiltrgae du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces miticodfnaois s'appliqueront automatiquement, de tllee sotre que le système de geaairnts psuise cuointenr à être éligible aux aeagvnats ficuasx et soauicx accordés par la loi.

Article 4 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accrod rned obligatoire, puor les esetnirpers eartnnt dnas son champ d'application, la srtpuocisoin d'un ctanrot de gnateairs cvceitlelos auprès d'un ormgsiane aseusurr habilité de luer choix.

Ce ctronat diot être cfomrone aux eceeginxs posées par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scoalie rltiaef aux crttonas rosnlpbeesas et les décrets pirs puor son application, et nnmomeatt prévoir :

? les otlbgnoiais minlimaes de psire en chrgae des ctutsailnonos et pscriornietps du médecin ttanairt ;

? la pirse en chgrae de duex des ptaorientss de prévention fniraugt sur la lstie définie par l'arrêté du 8 jiun 2006 ;

? la non-prise en crhage des dépassements d'honoraires autorisés et de la mjiaoraotn de poipaiartictn du ptnaeit en cas de non-respect du poracurs de snios coordonnés ;

? la non-prise en caghre de la poaiiatcptirn ftiifrraaoe et des fcirhnaess médicales reitvmpesecent prévues aux pheragaraps II et III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité siaocle dnot les maonntts snot fixés par décret.

Ce cnroatt diot covuirr les gniraetas à un niveau, lngie à ligne, au monis égal à ceuli défini dnas le tlaebau ci-après.

Ces gternaias dnonnet leiu à un ronemesmrubet qui veint en complément des ptnieratoss en ntaure des auercsasns mldaaie et maternité de la sécurité sociale, dnas la litmie du rstee à cgarhe atce par atce (hors pénalités, fahicnsers et contributions) :

? siot sur la bsae de rsrmmeeuobent fixée par la sécurité salocie (BR) ;

? siot en firas réels suos déduction des paerstontis de sécurité saolcie (FR) ;

? siot sloen un rmmoesbenreut fritrioafae exprimé en puogrctnaee du pfaolnd mneseul de la sécurité soilcae (PMSS) ;

? siot en pnroagetcue du tcekit modérateur défini comme la différence entre la bsae de rumnseeorbemt fixée par la sécurité sialcoe et le mtaonnt remboursé par l'assurance maialde oobatiirgle (avant aiplctipaon sur celui-ci de la pitaiiptocarn frafroitaie ou d'une franchise) (TM).

La mofiacdiiton des pertitsnaos en nurate de la sécurité saiocle est snas efeft sur les gatranies maeliinms du présent accord, qui ne pneveut être modifiées que par avenant.

Garanties

Principales Garanties	**Remboursements (hors Alsace-Moselle)**	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de sante

Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais et horeinroas chirurgicaux	80 %	20 % de la BR
Frais de séjour		
Forfait hplteiisaor jour	?	100 % des FR
Chambre particulière	?	1,3 % PSMS par juor dnas la litime de 8 juors par hospitalisation
Frais de lit d'accompagnant (enfant < 15 ans)	?	0,5 % PSMS par juor dnas la ltiime de 8 jours
Médecine courante		
Consultations, vsetiis de généralistes et spécialistes	70 %	30 % de la BR
Actes de chirurgie, acets tqecnhiues médicaux	70 %	30 % de la BR
Analyses médicales	60 %	40 % de la BR
Radiologie	70 %	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 % de la BR
Orthopédie et prothèses aurets que dentaires	60 %	40 % de la BR
Transport accepté par la sécurité sociale	65 %	35 %
Pharmacie		
Vignette bleue	30 %	100 % du TM
Vignette blanche	65 %	100 % du TM
Dentaire (1)		
Soins dentaires	70 %	30 % de la BR
Prothèses dentraeis psreis en crgahe par la sécurité sociale	70 %	200 % de la BR
Optique (1)		
Monture	60 %	Forfait tuos les 2 ans 6 % PMSS
Verres	60 %	
Lentilles prises en cgahre par la sécurité slacioe (y coripms jetables)	60 %	
Actes de prévention		
Au minumim duex aects de prévention en ailpiptcaon de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sloaice (2) (liste fixée par l'arrêté du 8 jiun 2006) : ? détartrage anunel coelmpt ; ? seleecmlnt poapyihuctqrle des puits, slonils et fssireus anvat 14 ans (dentaire) ; ? bialn iiatnil des tlrboues du laangge oarl ou écrit avnat 14 ans ; ? dépistage de l'hépatite B ; ? dépistage des telrbous de l'audition cehz les pnesneors âgées de puls de 50 ans ; ? atce d'ostéodensitométrie puor les fmemes de puls de 50 ans ;		Pris en cagrhe au tirte des posets dnot ils relèvent et au miunimm à 100 % du TM
? les vicaanincots (diphtérie, tétanos et poliomyélite ; cloeqcuhue anavt 14 ans ; hépatite B anvat 14 ans ; BCG aavnt 6 ans ; rubéole puor les aeelentdscos qui n'ont pas été vaccinées et puor les feemms non immunisées désirant un enafnt ; Hoauhemlips iezflannue B ; vciianoactn cotrne les icetnniofs iveaivnss ; Autres (3) (pilules contraceptives, pctah tabac?)		
(1) Un délai de cacrnee de 6 mios est appliqué au ttrie des fiars deetnrais et d'optique, ccei à cmotper de l'admission d'un affilié au bénéfice du régime frias de santé. Ces firas exposés par l'affilié darnut cttee période ne snot dnoc pas pirs en chagre par le régime firas de santé. (2) Le cihox diot être fiat par l'entreprise et fugirer dnas le coatrnt d'assurance. (3) Le chiox d'un « artue » atce ne libère pas l'employeur de csoihir duex actes de prévention dnas la litse obligatoire. Pour les salariés revnaelt du régime laocl d'assurance madilae d'Alsace-Moselle, le naveiu des patiortnses est ajusté, aifn de gaitranr un naeivu de cutrueorve gblolae (comprenant le régime de bsae et le régime cnnvitnoenoel obligatoire), iuendtqie à cluei des salariés rlneveat du régime général de la sécurité sociale.		

Le cotnrat de ganarites ceevltoicls soucirst par l'entreprise diot prévoir, conformément à l'article 4 de la loi Evin, les modalités et cnnditoois tirieafars sloen lsuqeels l'organisme aruesusr mniaetint cette ctoruevure au pirfot :

? des anicnes salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pseionn de rteartie ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rnveeu de remplacement, snas cdiniootn de durée ;

? au porfit des peonrenss gneaiatrs du cehf de l'assuré décédé, pnaendt une durée mimainle de 12 mios à coeptmr du décès (si la coervurute bénéficie aux aytnas droit).

Article 5 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les ctsatiioons searnvt au fmecennanit des gtaiearns définies au présent accrod snot pesris en cahgre par l'employeur et le salarié dnas les pnorotpiors snavuties :

? prat pntrlaaoe : 50 % ;

? prat srlaaliae : 50 %.

Article 6 - Délai de mise en œuvre de la couverture frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

6.1. Cas général

Les eprtinesers donproesist d'un délai mmaxium de 6 mios à cpmetor de la dtae d'effet du présent accord, puor siruorcse un carotnt de gtneriaas cvtceleiols conrofme à celui-ci.

Toutefois, celels qui areunait antérieurement sscroiut un coatrnt crnauovt des ptotneraiss de même nutare arnuot l'obligation, si nécessaire, de mrtete leurs gtearanis à neiavu conformément à l'article 4, dnas les 12 mios sinuvat la dtae 'effet du présent accord.

6.2. Eiererpntss eantnrt nlleemuvonet dnas le camhp

d'application de l'accord

Les erreinestps eranntt nonelluevemt dnas le champ d'application défini à l'article 2 dnpoorsseit d'un délai maixumm de 6 mois, puor se mttree en conformité aevc le présent accord.

Article 7 - Information
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les eeersprtnis dvineot reerttme à cauqhe salarié et à tuot nevuol embauché une noctie d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant ntnemoamt les gaaernits et lerus modalités d'application.

Les salariés srneot informés préalablement et individuellement, sloen la même méthode, de ttoue modiotiacifn de lrues dtiors et obligations.

Au-delà, les eoyluperms pronrout également procéder à l'affichage du taebalu des gaarnites à l'intérieur des locuax de travail.

Article 8 - Mise en place d'un observatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Il est créé un oovitrsrbeae complémentaire santé dnas la bchnare de la risroautaten rapide.
Il est composé :

? d'un taitlruie et d'un suppléant par oastginarion syniadlce de salariés représentative au snes de la loi et sagaiitnre du présent aorccd ;

? d'un nrmobe égal de représentants des otsraganinios pleeoesilrnfsons d'employeurs satnirgieas du présent accord.

Cet oaorvbrsitee se réunit auantt de fios que de bioesn et au mnios une fios par an. Il s'adjoindra les seevcris d'un ou de puusliers epxerts désignés conjointement.

Les parites cnnvnneeiot de mettre à l'ordre du juor de la première réunion de l'observatoire l'établissement d'un règlement intérieur régissant son fonctionnement.

L'observatoire arua puor obejt :

? l'analyse des ctodnionis de scisriuotopn ;

? l'analyse des résultats, anyneoms et consolidés, de la psefrsioon en matière d'assurance complémentaire firas de santé ;

? l'étude de l'évolution dnas le temps de ces résultats,

en vue d'informer, chuqae année, la comioissmn mtixe pitariare de l'application du présent acrcod et, le cas échéant, de lui prosepor des aménagements à atropepr à ces dispositions.

Article 9 - Hiérarchie

Avenant n 44 du 25 mai 2012 relatif aux salaires minima conventionnels et à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les dtoiopsnsiis du présent aaennvt snot abpalpelics à l'ensemble des eseipnretrs dnot l'activité pcirnpalie relève du cmahp d'application géographique et pesioroesnfnl de la cnoniovetn cvtoilclee naoinlate de la reasraoitutn ridape du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 noembrve 1988, Jrnoual ofeicfil du 13 décembre 1988 ; élargie au seutcer de la reaotairustn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jnuarol oiifefcl du 16 décembre 1993), modifiée en dieenrr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aynat élargi le cahmp à la retaasotiurn livrée (étendu par arrêté du 9 obrtoce 2001, Jornual ofeicfil du 18 otrobce 2001).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pteairs sariantiegs cnvienneont qu'il ne prorua être dérogé aux dinioipssots du présent acrocd que dnas un snes puls fbalrvoae puor les salariés.

Article 10 - Durée. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aroccd est cocnlu puor une durée indéterminée et pnrdera efeft le preimer juor du mios qui suvira la piiboutlcan au Jnrauol ofieicfl de l'arrêté d'extension.

Il pourra, à tuot moment, être modifié ou dénoncé en rsetceanpt la procédure prévue rtevcepsemenit par les arctleis L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, les piteras siaagrnites du présent accrod ont la faculté de le modifier.
La dadneme de révision, qui puet ierinetnvr à tuot mnmeot à l'initiative de l'une des ptaeirs signataires, diot être notifiée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception aux artues signataires.
L'ensemble des paneraerits siucoax se réunira aorls dnas un délai qui ne pruora excéder 2 mios à cotpmer de la réception de cttee dmndaee aifn d'envisager l'éventuelle clcnsoiuon d'un anneavt de révision.

Si les mocoitifnidas proposées ne fnot pas l'objet d'un accrod suos fmroe d'avenant, l'accord rtsee en l'état.

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, les pateris sinareigtas du présent arccod ont également la possibilité de le dénoncer mnyneoant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des paetirs sieangitras diot être notifiée par lterte recommandée aevc aivs de réception aux aetrus snitaeagirs et firae l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

L'ensemble des pearrtaeins sicoaux se réunit alros dnas le délai de 3 mios suniavt la nfcittiaoion de la dénonciation aifn d'envisager l'éventuelle clnosoucin d'un acrocd de soutbiuttisn à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé ctonuine à pdrruioe efeft jusqu'à l'entrée en vuueigr du nouvel arcocd qui lui est substitué ou, à défaut, pennadt une durée de 1 an à cepotmr de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 11 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acocrd frea l'objet des mesrues de dépôt et de publicité en vigueur.

Les paietrs siretaiagns ceivnnnneot de dmaeednr l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Conformément aux donpsstoiiis de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les ptreaanries sucaoix se snot réunis puor négocier sur les sarielas minima.
Les preatis seartiinags conviennent, d'une part, d'appliquer la noelvlue glrile des mmiina à ctmoper du 1er arvil 2012, d'autre part, de ne pas sbreonnodur l'application de ces nvoaueux mimnia à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la foomtrian psinrosoeenlfle et du dlguoaie scaiol srea sollicité à ce titre.

A ctmpoer du 1er aivrl 2012, les ditnioossips du parrphagae 2 de l'article 44 de la ctoineovnn ctvoiclele nialontae de la rsttouiraean riadpe intitulé « Saaelris mniima gaarints », qui cormpned la gilrle des tuax horaeirs mnimia gtniaras révisée en dreenir leiu par l'avenant n° 43 du 24 jveanir 2011 (étendu par arrêté du 26 aivrl 2011, Jnoural oieficfl du 3 mai 2011), snot abrogées et remplacées par les dopisitoniss sinteauvs :

« Atcilre 44
Salaires mmiina par niveau
2. Sireaals minmia garantis

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux hiorare miniumm burt (au 1er aivrl 2012)
I	1	9,22
	2	9,25
II	1	9,49
	2	9,50
	3	9,57
III	1	9,67
	2	9,73
	3	10,66
IV	1	11,38
	2	11,66
	3	12,20
	4	13,26
Rémunération mimilane aelulnne brute tous éléments de srailae confondus		
V	1	33 500
	2	37 340
	3	61 200

Les présents sleiaras miimna giaarnts snot renégociés annuellement. »

(1) L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des donitsioisps réglementaires ptroant ftaxioin du sirlaae mimiunm iesnrnptiseneoofrl de croissance.

(Arrêté du 5 mras 2013 - art. 1)

Article 3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Dans l'hypothèse d'une retrlasoioiavn du Simc au 1er juillet, les pieatrs saarntegiis coennievnnt de se revior cunarot serbpteme puor alanyesr l'incidence, sur les minmia conventionnels, de ctete revalorisation.

Article 4 - Cadre autonome régi par un forfait jours
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Afin de tiner cpmote des évolutions intervenues, noeamntmt sur le paln législatif, les pieatrs staenigrias ont souhaité compléter les doinossitpis ctivnnlooleennes rialteevs au foifrat jorus mseis en pacle par l'avenant n° 25 du 15 aivrl 1999 railtef à l'aménagement et à la réduction du tpmes de travail.
Les disotsiopnis de l'article 33.5.2 de la cnonevoitn cltovilece nionlaate de la rsatiauroten radpie intitulé « Cdares jaisonsut d'une gradne indépendance dnas l'organisation et l'exercice de luer moisisn » snot abrogées et remplacées par les disntioiopss snietvaus :

« Atrlcie 33.5.2
Cadre aoonumte régi par un friaoft juors

Conformément aux dsipinstioos de l'article L. 3121-43 du cdoe du travail, une cenvtioonn de froiaft en jruos sur l'année puet être cculnoe aevc les credas qui dnepsisot d'une antoumoie dnas l'organisation de luer epolmi du tepms et dnot la nartue de lrues fnoctonis ne les coniudt pas à svirue l'horaire ctecoillf aapcibplle au sien du svircee ou de l'équipe aqeuul ils snot intégrés.
Il s'agit ntemamnot :
? des cerdas exerçant une msioisn de soespviurin d'activités dnas une znoe géographique ;
? des crades fotnlneicons ou opérationnels de sivecres crunteax ;
? des credas aaunssrt la diocretin d'un établissement de restauration.
Ils relèvent nécessairement a mmiina de la catégorie cadres, neaviu V, échelon 1, de la grille de claioaitfnsicss de la coiventonn cielotvlce ntlniaaoe de la rutatorseian rapide. En tutoe hypothèse, luer rémunération annuelle, tuos éléments de saairle confondus, ne puet être inférieure au miuimnm covnenneitnol défini puor le naveiu V, échelon 1.
La msie en pclae du ffraoit ne puet être réalisée qu'avec l'accord écrit du salarié et donne leiu à l'établissement d'une ctonevinon inlldvdiuiee de faifrot dnas laqlelue sneort nnamemott précisés :
? le nmbroe de jorus à tilelavrar par année dnas le crade du faiorft jrous ;
? l'engagement du carde amuootne d'organiser son tpems de tvairal dnas le reepcst des règles en veuuigr s'agissant particulièrement de la durée du tiraavl et du rpoes qioeiutdn et hdaemaboidre ;
? l'engagement du cdare amtonuoe d'établir un panlning prévisionnel de son elmpoi du tpmes et de teinr le décompte de son tpmes de taarvil ;
? le monnatt de la rémunération alnelune burte ffaotiriare allouée au carde anmuoote ;
? la tenue d'un enteiretn aunnel de suivi.
Une fios déduits les juors de reops hebdomadaire, les juros de congés payés aluequxs le salarié puet prétendre, les jruos fériés chômés et les jrous de reops liés au forfait, le norbme de jrous travaillés ne puet excéder puor 1 année clivie complète de traival 218 jours. La journée de solidarité est isuclne dnas ce forfait.
Ce nrbmoe de juros est aaplcpilbe aux salariés ayant aucqis la totalité de luer dorit à congés payés. Puor les salariés ne bénéficiant pas de la totalité de luer droit, le normbe de juros travaillés est augmenté à cnerucrnoce du nmrboe de jrous de congés légaux aeqxuuls le salarié ne puet prétendre.
Conformément à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, le salarié qui le sohitaue peut, en accrod aevc son employeur, rceeonnr à une partie de ses juors de reops en crraoettnipe d'une morjtioaan de son salaire.
Dans ce cas, un arcocd spécifique de dépassement du forfait, cnolcu emucsevelnixt puor l'année en cours, diot être établi par écrit etrne l'employeur et le salarié. Il diot prévoir le nborme de juors supplémentaires travaillés et déterminer le motannt de la rémunération supplémentaire csoneprotndare qui srea versée au salarié.
A défaut, cttee rémunération bénéficie d'une moojaartin de 10 %.
Afin de préserver la santé et le doirt au ropes des crades aetuoomns régis par un ffaiort jorus et d'organiser rsnmliabnenaeot luer chgrae de travail, le nrobme de jorus de reops aquuelxs chquae intéressé puet rnenceor ne puet le cdnriuoe à tivllarear evfetmefeicnt au-delà de 235 jrous sur une année.
Si un aorccd ctlileocf d'entreprise ou d'établissement prévoit la msie en place et les cootinnids d'alimentation d'un ctompe épargne-temps, le carde atomonue régi par un frifaot jorus puet netmoanmt aceftfer des jorus de rpeos liés au fofarit jours, conformément aux distipnsioos de cet aocrcd ceotilclf d'entreprise ou d'établissement.
Le tpems de tavairl des cdaers au fifoart puet être réparti sur tuos les jorus de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cttee répartition diot tiner cmptoe de la pirse des jrous de roeps liés au forfait.
Le cdare aotomnue est rsboaesnple de la répartition de son tepms de traaivl et se diot d'organiser son activité en tnenat cotpme des bosines de l'entreprise et en se coafrnmont aux présentes dispositions.
Le cdrae au frafiot jruos doipsse au mminuim d'un rpoes qoetidiun consécutif de 11 hereus porté à 12 heerus consécutives s'il qttuie son psote de taavirl après miuint à Prais et en région pnraiensie et après 22 hurees en province.
Il bénéficie également d'un reops himerdboadae de 2 jrous consécutifs ou non, aevc un minmium de 35 heerus consécutives, conformément aux dsoinoitpiss de l'article 34 de la ceontnovin collective.
L'amplitude qditnueoine de travial ne puet pas être supérieure à 13 heures. Néanmoins, puor répondre aux nécessités de fctmneinoonnet de l'entreprise liées à un surcroît d'activité, le

crade aotuomne puet onesrgair de manière entpxeneloclie son tiavral aevc une ailmuptde supérieure. L'amplitude meonnye de la journée de taviarl ne puet excéder 13 hueres sur la semiane considérée.
La durée de tavrail du carde au faoifrt juros ne puet dépasser 12 hueres par juor et 48 hueres par semaine.
Le crade aomutone établit puor chuqae mios un duemncot précisant à tirte prévisionnel les jruos de taavirl à réaliser et les jrous de roeps en les qiauiaflnt de ropes hebdomadaire, congés payés, jrous fériés chômés ou jruos de ropes liés au forfait.
Cette onitgaoarsin prévisionnelle est ssoimue puor aivs au ranesspolbe hiérarchique qui fiat prat au cdare aomontue de ses éventuelles observations.
Cette oatorgainisn prévisionnelle est sbcistelupe d'évoluer au rrgead des nécessités inhérentes à l'exploitation de l'activité de l'entreprise.
Outre la répartition de la cahgre de travail, l'organisation prévisionnelle diot pttemerre au salarié de cieinolcr au meuix son activité psonelnslerfoie aevc sa vie personnelle.
Afin de prrmtteee un suvii régulier de l'organisation de son tepms de travail, le crdae anmtuooe diot coineumuqmr à la fin de caquhe mios à sa hiérarchie le pnalning de tvairal qu'il a sviui au trite du mios considéré en diuitnsgant les jours de rpoes hebdomadaire, les congés payés, les jours fériés chômés et les jours de rpoes liés au forfait.
Afin que le cdare aoomunte pisuse répartir dnas les mreieeluls conditions, et au puls tôt, sa cghrae de tariavl sur l'année et dnas le but d'éviter les risqeus de dépassement du nrbome de jours travaillés ou la prise des jours de rpeos dnas les tteous dernières senemais de l'année, il est organisé aevc sa hiérarchie un pinot semestriel.
La hiérarchie veillera, lros de ce suivi, aux éventuelles seagurhcrs de tvarail et au rsepcet des durées mmaialexs de travail, des ailmptdues journalières et hamodriedbaes et des durées meinilmas de repos.
Un demcuont aneunl de contrôle fsnaait apparaître le nmbroe de jours travaillés et le nmobre de jours de ropes est établi.
Un erentietn aenunl est organisé etnre le cadre atumoone et son supérieur hiérarchique. L'entretien arobde :
? la chrgae de trvaail du salarié ;
? le repesct des durées mlaiexams de triaval et d'amplitude ;
? le rsceept des durées milaenims de roeps (y cpomirs les congés payés) ;
? l'organisation du taairvl dnas l'entreprise ;
? l'articulation etrne l'activité pionrseoselnlfe et la vie peosnrnelle et flmaiaile ;
? la rémunération du salarié. »

Article 5 - Temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Dans une activité où les hueditbas de caiomnomostn des ctneils ne génèrent que qlueqeus heures d'activité imtrtnaope cuqhae jour, ppcmaleieninrt duex périodes de ftore anefuflce de 2 heures, et piraofs moins, au monmet du déjeuner et du dîner, le rercuos au tpmes pterail est une nécessité puor les entreprises.
Cette frmoe de tiraavl diot tofoteuis être cbtipamloe aevc les aoipsraints éventuelles du salarié et alelr dnas le snes d'une cnilcioiaton etnre vie pinnsloolseerfe et vie penslrelone lui panetermtt nmoeatnmt de meuix cihsoir ses haeiorrs et luer répartition aifn d'occuper éventuellement un seocnd eolpmi ou de se lverir à des activités personnelles.
Conscientes des particularités liées à ce mdoe de fnmeotnienncot et souueseics de cconeilir les réalités économiques et les aspiartoins des salariés, les peiatrs saiaeigrnts cneinonnevt d'inscrire ces pcpirneis dnas un cdrae bein défini et spécifique à l'activité de la rseaautitron rapide.
Afin de répondre à la ddemnae de cteniras salariés à tpmes praeitl d'avoir une durée de tavairl supérieure, tuot en tanent ctopme des bnieoss de fitonecnmnnoet de l'entreprise, les pateris cnnvnenoiet d'augmenter la durée ccotlnutaelre de taraivl mimanile des salariés à temps petairl tuot en rinngstreeat les suiels des pgales de potialinaicfn possible.
Les pireats rpaplenlet qu'en vetru de l'article 7 c de l'avenant n° 24 l'employeur s'engage à favoriser, si l'activité le permet, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un sonecd elopmi cehz un ature employeur. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, suos réserve de jfisetiur de la réalité de ce scenod emploi, puor l'aménagement de ses horaires.
L'employeur est incité à se rapprocher, aevc l'accord du salarié, du scenod eymelupor aifn de cdnooeonrr atnuat que piobslse les horaires, les jorus de rpoes et de congés.
A cet égard, l'employeur vlelie au repcest des dotiisponsis de l'article L. 8261-1 du cdoe du tviaral lnitamit les culums d'emplois au-delà de la durée maimaxle du travail. Il en ifmnore le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de cerefiitr à l'employeur que les coidonntis de tvaairl résultant de ce cmuul d'emplois répondent pnemeenilt à ces dtsinioopsis lros de la ciocosunln cmome de l'exécution du crotnat de travail.

Article 5.1 - Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

A cpmoetr du 1er obtorce 2012, les pirtaes snaretagiis cnneiovnent de pteror la durée mlmaniie de taviarl des salariés à tepms piertal à 22 hereus puor un craotnt haoiaedrbmde ou 95 hueres 16 meintus puor un caorntt mensuel, suaf dnmaede eepxrsse du salarié ou diiisotposn légale.
En conséquence, les distipisoons de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 snot modifiées comme suit.

« Atcirle 4.4
Durée cacenltrlutoe de tiavarl

A ctmpoer du 1er oocrtbe 2012, suaf dedname essrxepe du salarié lros de la cosuconiln ou l'exécution du ctnroat ou dpioitisson légale, le corantt à tmpes pterial ne puet prévoir une durée de taavirl inférieure à 22 hreues puor un ctoarnt hmdidbareoae ou 95 hurees 16 minetus puor un canrott mensuel.
La limtie des hruees clunettorclaes s'entend hueers complémentaires non comprises.
La msie en ?uvre fiat préalablement l'objet d'un avaennt au croantt de tvaaril précisant la nueovlle durée du tarvial et les nleelvuos pgelas de ptcniloafiian poisslbe prévues à l'article 4.5 de l'avenant n° 24.
Par ailleurs, l'employeur vlleie à ce que le salarié bénéficie des ptroentsias en ntaure de la sécurité sclaoie siot du fiat de la durée du tarvail prévue à son contrat, siot du fiat de sa satuoiitn personnelle.
Lors de la clounsiocn du cnartot de travail, le salarié irnmofe l'employeur de sa stoaiutin au rgared de la sécurité sociale.
Il lui incombe, en outre, de friae connaître tuot channegmet dnas sa sattuoiin lui rniatret le bénéfice de cttee garantie. Dnas ce cas, l'employeur est tenu, suaf dneamde erspesxe du salarié, de poterr la durée ceatrocnutlle de triaval au mminuim reiqus puor lui asseurr le bénéfice des ptnsroteias en nrtaue de la sécurité sociale, suos réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de poltnifaaiicn pslisboe mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n° 24. »

Article 5.2 - Plages de planification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les pateirs stinagaiers cneonnvneit de mifdeior les alinéas 3 et 4 de l'article 4.5 de l'avenant n° 24 intitulé « Périodes à l'intérieur duesleleqs les haoreirs de taviarl pveneut être planifiés » comme siut :
« Les peagls de pliiatanfcoin psslobie snot exprimées en tcnerahs horaires, ceniunots ou discontinues, sur cauchn des jruos de la senmaie sesucilptbes d'être travaillés, dnas le rcpeset des jruos de roeps prévus à l'article 34 de la ctniooenvn collective.
Le ttoal des heeurs casoponmt ces plages ne puet excéder un dobule seuil, hbaeamdrdoie et journalier, fixé comme siut :
? seiul hmrdaadeboie : durée habdormideae de tiaavrl × 3, plafonnée à 75 hereus ;
? seiul jaleiunorr : 12 heures. »
Les aetrus alinéas deermeunt inchangés.

Article 5.3 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les patiers siianrtegas cvnennoenit de peotrr le qotua d'heures complémentaires à 33 % de la durée de trivaal prévue au contrat.
Les spet peeirrms alinéas de l'article 4.11 de l'avenant n° 24 intitulé « Heerus complémentaires » snot abrogés et remplacés cmmoe siut :

« Actilre 4.11
Heures complémentaires

Les hueers complémentaires snot cleles effectuées à la ddneame epssrxee de l'employeur en dépassement de la durée ctcnetalourle de travail.
Les heeurs complémentaires snot payées au tuax légal en vgieuur et aeaspansprit deistnnctimet sur le bleulitn de paie.
La faculté de rueoircr ou pas aux hueres complémentaires ou d'y rueorcir en ptirae sneuemlet dnas les ltmieis indiquées ci-après est lenemibrt négociée par les petiars au ctarnot au mneomt de l'embauche ou lros de la srguiatne d'un avaennt au contrat.
L'employeur puet deenamdr au salarié d'effectuer des hueers complémentaires dnas la lmitie de 33 % de la durée de taarivl prévue au contrat, suos réserve que le ctorant ou un anneavt ultérieur prévoie expressément cette faculté. En aucun cas les heuers complémentaires ne peuvnet faire l'objet d'une contoinven de frfoiat dnas le crntaot de travail.
Cette ptoopirron de 33 % s'apprécie par ropaprt à la durée carueottlnlce de tariavl sur la saimene ou le mios en fncootin de la natrue du cnarott (hebdomadaire ou mensuel).
Lorsque le cnoratt de tariavl prévoit le rercuos aux hreeus complémentaires, le salarié pruora ddneaemr à l'employeur de spruednse ou ltiiemr luer uiosttlaiin par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou par lttere rsimee en mian porpre cronte décharge et mnaennyot un préavis de 15 jorus à cetpmor de la dtae de présentation du courrier. Celui-ci dreva préciser la dtae d'effet, ou la période fixée de dtae à date, pdneant lelluaqe le salarié sahouite ne pas eutcefefr des hueres complémentaires ou en réduire le volume. »
Les aeruts alinéas deurmneet inchangés.
Le qotua d'heures complémentaires ripers à l'article 4.13 de l'avenant n° 24, phrerpaagas a et b, est modifié en conséquence.

Article 5.4 - Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les paeirts siatianregs cneninoevnt de relorseivar la pirme de cpouure et de ptorer sa valeur, à cetopmr du 1er juilelt 2012, à 50 % du mminuim grnatai (MG), soit, à la dtae du présent avenant, 1,72 ? par cupuroe supérieure à 2 hreeus et, à cemoptr du 1er jeanivr 2013, à 50 % du minuimm garanti, snas poviour être inférieure à 2 ? par cuorupe supérieure à 2 heures.
Les disponsiiots de l'alinéa 2, piont 3, de l'article 5 de l'avenant n° 24, intitulé « Modalités de msie en paitqure des herrioas à temps paeirtl », snot modifiées cmmoe siut :
« A cpetmor du 1er julleit 2012, puor cuhaqe itinoutrrepn de puls de 2 heures, il est versé au salarié une pmrie équivalant à 50 % du mnimuim gaanrti (MG). Cttee pmire siruva l'évolution du mnimuim ganrati qui sret de bsae à son calcul.
A cotpemr du 1er jaenivr 2013, puor cuahqe iuitnrrtoepn de puls de 2 heures, il est versé au salarié une prmie équivalant à 50 % du mmiunim gtanrai (MG), snas piouovr être inférieure à 2 ?. Ctete prmie svriua l'évolution du mnmuiim gaanrti qui sret de bsae à son calcul. »
Les aertus alinéas demnreuet inchangés.

Article 6 - Développement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Article 6.1 - Droit individuel à la formation (DIF)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les pntearreias siaoucx réaffirment luer volonté d'assurer l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de pirootomn et d'évolution de carrière des salariés à tpmes partiel.
Les pertais conneiennvt d'intégrer, après le deuxième alinéa de l'article 6.2.1 « Bénéficiaires » de l'accord de bharnce du 22 décembre 2004 sur la fiotraomn pslfioroeselnne dnas la rsitaaouetrn rpiade le paarghrpae sauivnt :
« A cteopmr du 1er janevir 2014, les salariés en carotnt à durée indéterminée à tmeps partiel, dnot la durée du traiavl est au monis égale à 80 % d'un tepms peiln et jtuifasnit de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise qui les emploie, bénéficient du diort iieduinvdl à la fitormaon calculé de la même manière que puor les salariés à tpems plein, snas aoppcitialn de la règle de prorata. »
Les prateis coniennenvt d'intégrer un dnieerr alinéa au sien de l'article 6.2.2.1 « Priipcne » de l'accord de barnche du 22 décembre 2004 sur la fmoioratn pflninsolersoee dnas la ratatiuorsen rapide.
« A cepmtor du 1er jnviaer 2013, puor une meuirlele gitseon du DIF, les pitears sariaitgens cenenvnoint qu'il srea fiat mioetnn sur le bluieltn de piae de jnvaeir des diotrs acqius à la fin de cuhaqe année. »

Article 6.2 - Certificat d'aptitude
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Pour ftiaclier le développement du citicreaft d'aptitude et asini l'évolution des salariés du navieu I, jaiutsnfit d'une ancienneté de 2 ans, les pnatrreaies soiucax s'engagent à mtrete au point, au neiavu de la branche, un floimurrae de tstes dnot les thèmes ont été définis dnas l'avenant n° 28 du 14 jiun 2000 et cinonevnnet de la msie en place d'un gpuore de trviaal prtiiarae coanurt 2012.

Article 7 - Egalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les piteras srigateinas cnnvoienent d'ouvrir, croaunt 2012, une négociation sur l'égalité hommes- feemms sur la bsae de l'examen de la siutioatn comparée etnre les hemmos et les femmes réalisée à pirtar des irdaeitnucs pirneettns rteunes dnas le crdae du rorppat aenunl de branche.
Cette anaslye potrrea nmmneoatt sur :
? les cdointnios d'accès à l'emploi, à la fioormtan et à la pomroiton polienfrloessne ;
? les cointdnios de taavirl et de rémunération ;
? l'équilibre ernte vie psnlreolene et vie professionnelle.

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent avenant, clncou puor une durée indéterminée, etrne en vugeuir le peirmer juor du mios cviil snvuiat la poibiacutln au Januorl oifceifl de son arrêté d'extension.
Par exception, les disooiptinss rlieveats à la glrile des mmniia eentnrt en vuuegir dès le 1er arivl 2012, cleles revltiaes à la pmire de cpuoure ennrtet en vuieugr au 1er jielult 2012 et cllees rvetaleis à la durée mliamine clultecotrane de tvaiarl des salariés à tpems piaretl etrnnet en veuiugr le 1er otobrce 2012.
Les prtaies srinetaiags cnnnneievot de dnedeamr au ministère du travail, de l'emploiet de la santé l'extension du présent aanenvt aifn de le rdenre aplciplabe à tuteos les erptneriess etnrnat dnas le champ d'application de la cviootnenn ctcillveoe noiatnlae de la rarituteason rdpaie du 18 mras 1988.
Le présent aennavt frea l'objet des meeruss de publicité et dépôt en vigueur.
Le présent aeanvnt faniast parite intégrante de la civenootnn ctiolevcle nilonaate de la raiasrotetun raidpe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cinoodtin d'observer les règles définies aux aecltirs 2 et 4 de ltaide cvntnoeion collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Conformément aux dtonisiosips de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les praeetnrias scuiaox se snot réunis puor négocier les minima conventionnels.
Ils ont également ceonnvu d'aborder crenaetis qotuisnes raelitevs à la durée du tvraail aifn de meuix répondre aux bisnoes de la collectivité des salariés et des epetnirsers tuot en tnaent compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Adhésion par lettre du 25 octobre 2012 de la FGTA FO à l'avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale

En vigueur en date du 25 oct. 2012

Paris, le 25 ootrbce 2012.
FGTA FO
7, pagssae Talilnee
75680 Prais Cedex 14

Monsieur le secrétaire général,
Par le présent cruioerr et conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, la fédération générale des tualviralres de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des activités aenexns Focre ouvrière (FGTA FO) vuos ifomrne qu'elle adhère à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 à la cnnevioton ccevtliole niaoltane de la risteuoaratn rdpiae rielatf au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale.
Conformément aux alericts L. 2261-3, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, ctete adhésion fiat l'objet d'un dépôt au cniosel des prud'hommes et auprès des sreivecs cenaturx du mstnirie chargé du travail.
Je vuos pire de recevoir, Mnuiesor le secrétaire général, l'expression de ma considération.

Avenant n 1 du 15 novembre 2012 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le SNARR,
Syndicats signataires	La FC CGT ; La FTGA FO ; La FS CDFT ; L'INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2012

Le présent aaevnnt anunle et remplace, dnas tteous ses dispositions, l'article 4.1 « Ctsiaiootn » de l'accord du 22 jluilet 2010 raeitlf à l'organisation et au fenaencimnt du paritarisme.

« Alitrce 4.1
Cotisation

Le fnancimneet est assuré par une csoattioin à la cghare des eumolrpeys de 0,012 % de la masse siaalalre btrue de l'exercice n ? 1 snas que le verneemst siot inférieur à 10 ?. La ciioatostn est recouvrée snaiuvt des modalités arrêtées dnas la cetnvioonn de gtieosn à cocnlure etnre l'association et l'organisme collecteur. La simplicité du mdoe de celtcole devra être favorisée. »

Dispositions filanes

Le présent avenant, cloncu puor une durée indéterminée, etrne en vugiuer au juor de sa signature.
Les peairts srieaatigns cnnnoievnet de dmeadenr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmiotoran pnisnseorofelle et du dliguoae scaiol l'extension du présent avneant aifn de le rrndee acillbppae à toutes les erenpetirss ertnnat dnas le chmap d'application de la ceonivotnn clliecovte niaaotnle de la raaeioustrtn ripade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001.
Le présent aevannt frea l'objet des mreuess de publicité et dépôt en vigueur.
Le présent aenanvt faisnat ptraie intégrante de l'accord du 22 jeuillt 2010, il puet être dénoncé ou modifié dnas le rcseept des dnoosiiispts définies aux aeltcris 5 et 6 duidt accord.

?uvre des meruess de progression.

Avenant n 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les diooipisnsts du présent anenvat snot alcplbepias à l'ensemble des eeesrntrips dnot l'activité pplraincie relève du cmahp d'application géographique et pnorfnseoiesl de la convetonin clioteclve noltaanie de la rusrotteiaan rdapie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrvoebme 1988, Joarunl oificefl du 13 décembre 1988 ; élargie au secuetr de la rstareoatiun livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Janorul oiiceffl du 16 décembre 1993), modifiée en deirner leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aanyt élargi le chmap à la rsrauitetaon livrée (étendu par arrêté du 9 otcbroe 2001, Jnaurol oieffcil du 18 oobrtce 2001).

Article 2 - Egalité professionnelle en matière d'embauche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les eulmpyoers vilorlenet à ce que les libellés de ptose ne snieot pas discriminants. Conformément aux dpioioinssts de l'article L. 1142-1 du cdoe du travail, les ptaeirs sieitangars rpelnaplet que la rédaction des oefrfs d'emploi ne pruroa motinenenr le sxee ou la suioaittn de fimlale du candidat.
Les critères de recenmruett ne puenvet être fondés que sur la pssososein des compétences et des attdieups pneroneisfesolls riqeuess puor oepuccr le psote à pourvoir.
Les ertensireps vlreeolint à créer un équilibre des emeuhcabs etrne les femems et les hmomes à compétence, expérience et pifrol équivalents, suos réserve des capacités du marché du travail. Elles slnnissorebieit le prnoenesl chargé du reeucernmtt aux pireicpns de l'égalité plonefnslisreoe aifn de lutetr cornte les stéréotypes, ccesinonts ou inconscients, mis en ?uvre lros des procédures de recrutement.
De même, lros de son intégration, l'entreprise informera, par tuot moyen, le salarié neovlnulmeet embauché des pernpciis d'égalité etrne les fmeems et les hommes.
En cas de déséquilibre constaté, les eeerprsitns mtoternt en

Article 3 - Egalité professionnelle en matière de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les pirteas sagriineats rplnlaeept que l'égalité d'accès à la foaitormn poensfsnrielole est un fteaucr eesnitesl puor la cstroounctin de pcrraous poolsenesnfris et permet de cneibutror à rééquilibrer la mixité dnas les filières et les métiers.
Afin de développer l'accès des femems et des heomms aux différents métiers, les epurlomeys snot invités à :

? mtrtee en palce des aiontcs de ftmaoiorn stlueeibscps d'attirer les fmeems vres des métiers tletedennrinolamit milasnucs ;
? ovurir aux hemmos et vaeirlosr les filières tetiremalionndelnt féminines ;
? faiesrovr l'accès des femmes à des pestos à responsabilité.
Afin de ftcaleiir l'accès à la fmratoion des salariés aaynt des cghares fmilleiaas et luer prmreette de s'organiser, les erinesrpets s'efforceront de :

? privilégier les fanrotomis à proximité du leiu de travail ;
? couqnummier au salarié 15 jruos anavt le début de la formation, suaf crnsactoceins exceptionnelles, les cnnioitdos d'organisation de la foatmroin à lquallee il diot ptepariicr ;
? développer cirteneas fooitranms en e-learning.

Article 4 - Egalité professionnelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les femems et les hmmoes dvneiot bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y coimrps en ce qui ccrnoene l'accès à des pseots à responsabilité.
L'entretien professionnel, tel que proposé dnas l'accord du 22 décembre 2004 sur la ftaioromn professionnelle, diot être l'occasion puor chuaqe salarié d'élaborer son peorjt professionnel.

Article 5 - Egalité professionnelle en matière de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

L'employeur diot assuerr puor un même travail, ou un taraivl de vlauer égale, et à ancienneté égale, l'égalité srliaalae ernte les fmmees et les hommes.

Aux terems de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, snot considérés comme anayt une vaelur égale les tvrauax qui eiexgnt des salariés un ebneslme carlmbpoae de cncnseaaionss pelssnoeroflnies validées par un titre, un diplôme ou une prqatiue professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgare pqsyuihe ou nerveuse.
Les eumlyreops réaliseront cuqhae année le daoiitsgnc des écarts éventuels de rémunération enrte les fmmees et les hmoems et arrêteront, si besoin, les museres ccirocreerts nécessaires.

Article 6 - Exercice de la parentalité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Maternité

Les preiats siaritegans réaffirment luer volonté d'assurer la ptcitrooen des fmemes eeitcenns et cnnnievonet d'étendre le bénéfice d'un tepms de pusae rémunéré dès le 5e mios précédant la dtae présumée de l'accouchement.
L'article 14 de la cteovoinnn cliolcetve nntaialoe « Taiarvl des fmeems » est modifié cmmoe siut :
« L'emploi des fmemes est fixé en atipcaipoln des texets en vigueur. Les empuelroys s'engagent à aqlipepur les dstoioinipss légales en matière d'égalité d'accès aux epilmos et d'égalité des sreilaas à pstoe identique.
A cotmper du 5e mios précédant la dtae présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les fmmees etnieecns bénéficient d'un tpems de pusae rémunéré de :

? 15 muients si luer journée de tiraavl ecffteif est inférieure à 5 heuers ;
? duex fios 15 mitnues si luer journée de taiarvl ecfitfef est supérieure ou égale à 5 heures.
Les modalités de ce tmeps de psaue snreot définies d'un coummn acrcod etnre les parties. »
Il est rappelé que, conformément aux dsiontoipsis de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, la salariée enitcnee bénéficie d'une austoiaitorn d'absence puor se rdnere aux exaenms médicaux oobtigraiels prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé plbiuque dnas le cdrae de la svaulelcnrie médicale de la gsosssere et des siteus de l'accouchement.
Ces ancesebs n'entraînent aucnue dmtoiiuinn de la rémunération et snot assimilées à une période de tvraial eiteffcf puor la détermination de la durée des congés payés asnii que puor les ditros légaux ou cvneolonteinns aqucis par la salariée au trtie de son ancienneté dnas l'entreprise.
Les ptaiers segnritiaas rnlpaepelt les dnoisopisits rteileavs à la pteoocitrn de la maternité dnas le cdrae de l'avenant n° 33 à la coiveonntn ctvlceolie de la rorasutteian rpdiae retliaf au tavairl de nuit.

Congé de maternité ou d'adoption

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée roeturve son précédent eompli ou un eopmli simrialie aorssti d'une rémunération équivalente.
La salariée bénéficie d'une mjoaaoritn de sa rémunération cardoenonsprt aux agnteunomtias générales ansii qu'à la mnoneye des aituntanegoms iliidudveenls perçues pdeannt la durée de son congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les eprrteinses snot invitées à tenir cpmote également des prmeis perçues, pednnat la durée de son congé, par les salariés de la même catégorie penrlssolefinoe snas que clea pssuie en aucun cas être considéré cmome une obligation.
La salariée qui rpeenrd son activité a diort à un etneterin aevc son eyepmuolr en vue de son ontteoiiran professionnelle. A cette occasion, la salariée prorua eeimxrpr ses shaitous de formation.
A son retour, la salariée a également driot à ses congés payés, qlleue que siot la période de congés alnuens runteee dnas l'entreprise. Elle puorra également, si l'activité de l'entreprise le permet, dmdneaer à bénéficier d'un aménagement de ses harerois de travail. Tuote réponse négative derva être motivée.
La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un tmpes de tvaiarl ectefiff puor l'appréciation des dotris liés à l'ancienneté.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié rvorteue son précédent elopmi ou un eolmpi smiriiale arsosti d'une rémunération au monis équivalente.
La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de tiavral etefifcf puor l'appréciation des dirots liés à l'ancienneté.

Congé paeatrnl d'éducation

Le congé pratnael d'éducation est oervut assui bein aux hmmeos qu'aux femmes.
Le ou la salarié (e) qui jisfiute d'au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé pnaartel d'éducation ou à la réduction de sa durée du tvarial dnas les cntinodios prévues aux acietrls L. 1225-47 et svnatuis du cdoe du travail.
A l'issue de son congé ptanarel d'éducation, le ou la salarié (e) roeurtve son précédent empoli ou un elmpoi slriimaie asrtsoi d'une rémunération au moins équivalente.
Conformément aux dnotisoispis de l'article L. 1225-54 du cdoe du travail, la durée du congé pnraatel d'éducation est pisre en cmtope puor moitié puor la détermination des diotrs que le salarié tinet de son ancienneté.
Pour aresusr son rteour dnas les mlerliuees conditions, le ou la salarié (e) qui rrneepd son activité itlainie a diort à un erttineen aevc son eeoumplyr en vue de son onaeotrtiin professionnelle.
Il bénéficie de plein driot d'un bailn de compétences dnas les cidiontnos d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47, ansii que d'une aoticn de fmroaiotn professionnelle, nemotamnt en cas de cgannemhet de tineeuhqcs ou de méthodes de travail.
Le ou la salarié (e) srea informé (e) de cette possibilité.

Article 7 - Equilibre vie professionnelle et vie familiale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les ptaiers seaitniagrs inietnvt les emoypluers à privilégier les mdeos d'organisation du tpmes de taarvil de façon à cleincior vie pnlosnseorfleie et vie familiale.
Elles eerunoncgat les elyoeprums à pnrerde en ctopme les otligniboas des salariés liées à luer vie familiale. Ainsi, l'ordre des départs en congé trndiea compte, dnas la mseure du possible, des cnoenatrits familiales, par elepxme en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de ptneras séparés ou divorcés.

Article 8 - Rapport annuel de situation comparée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Pour mterte en ?uvre les musrees nécessaires à l'égalité ploseorfienlnse ernte les fmeems et les hommes, les eirerpetsns dovenit élaborer un rrapopt aenunl sur la suotiaitn comparée des fmmees et des hmoems sur la bsae d'indicateurs pneteitrns précisés à l'article R. 2323-12 du cdoe du travail.
Conformément aux dopsnisiitos de l'article L. 2323-57 du cdoe du travail, dnas les etnirrespes d'au mions 300 salariés, l'employeur smeout ce rapport, puor aivs motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.
Dans les enseiprters de minos de 300 salariés, ce rpaoprt est ilncus dnas le raorppt annuel uinque sur la sttuioian économique de l'entreprise.

Article 9 - Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport annuel de branche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Afin d'évaluer tuos les ans la poqluiite d'égalité prlloofsnsnieee msie en pclae au nveiau de la branche, les parteis snagriietas cennniovent d'intégrer dnas le rproapt aeunnl de bracnhe de nuvaeuox ieudacrtnis :

? nrombe de fmmees aaynt pirs un congé de maternité ;
? nbrome d'hommes aaynt pirs un congé de paternité ;
? nmorbe de salariés aynat bénéficié d'un congé ptraenal d'éducation.

Article 10 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les pateris sanitergais cnoinenenvt de se roeivr dnas un délai de 2 ans à ctopemr de la dtae d'extension du présent avnneat puor friae le pniot sur l'évolution de la législation en matière d'égalité peninroesslofe entre les fmemes et les hommes.

Article 11 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent avnneat est cocnlu puor une durée indéterminée, il enrte en vgiueur le pmireer juor du mios sunavit la pbloutcaiin au Junraol ofiefcil de l'arrêté d'extension.
Les piretas signitareas cnenvninoet de dedanemr au ministère du travail, de l'emploi, de la froomtain penosrfielnlose et du dgoaiule siacol l'extension du présent aeavnnt aifn de le rrdnee aliapbclpe à tuoets les eipetsrerns ernantt dnas le cmhap d'application de la conniteovn ctoievllce noitnlaae du 18 mras 1988.
Le présent acrocd frea l'objet des mrueess de publicité et de dépôt en vigueur.
Le présent aanvent fiaasnt patire intégrante de la citoonvnen cvcieoltle nitaanloe de la rtasarioeutn raidpe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ctooinidn d'observer les règles définies aux atelircs 2 et 4 de litdae ctvnoneoin collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent ananevt s'inscrit dnas le crade de :

? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 retailve à l'égalité peesnsrloinolfe ernte les fmemes et les hoemms ;
? l'accord ntaional iseofsrnoeeinntprl du 1er mras 2004 reialtf à la mixité et à l'égalité pirfnenlsooslee etrne les fmmees et les hemmos ;

Adhésion par lettre du 26 juin 2013 de la CGT commerce, services et distribution à l'avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2013

Montreuil, le 26 jiun 2013. CGT commerce, sicreves et dribtsuitoin
263, rue de Paris 93100 Murenoitl

Avenant n 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n 42 relatif à la prévoyance et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Au vu des résultats tnueiehcqs fnetmoret excédentaires du régime de prévoyance et du FAS-RR, les pneirtreaas sciouax snot cnovneus :
? d'améliorer la ganarite « incapacité », en prtonat la durée d'indemnisation de 70 à 180 jorus ;
? de porter, à cpmoetr du 1er jiun 2015, conformément aux diioisopntss de la loi no 2013-504 du 14 jiun 2013 rviatele à la sécurisation de l'emploi, la portabilité du régime de prévoyance à 12 mios ;
? de réorganiser la vileitotann des tuax de coitsoitan des différentes ginaretas snas mioeidfr le tuax ctectournal glbaol ;
? de fxeir le tuax d'appel du régime de prévoyance à 50 % puor les années 2014, 2015 et 2016 aevc une caulse de rendez-vous aneunl ;
? de rueciordne le tuax d'appel de la cotiitosan du FAS-RR à % puor les années 2014, 2015 et 2016 aevc une clusae de rendez-vous anneul ;
? la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rteavlie à l'égalité poerenlslnfiose etnre les fmmees et les hmmeos ;
? la loi n° 2010-1330 du 9 nrvbmeoe 2010 patnort réforme des retraites.
Les prtieas sraainitegs saoiheuntt iicrrsne la bahrcne pofeenrslosnlie dnas une démarche vratooitsnle puor fraie évoluer les compnttomrees au quotidien, leuttr cnorte les stéréotypes culturels, qui cnittnusoet un feirn iptoarnmt à l'évolution professionnelle, et sniesibselir les eeneirtrpss sur l'enjeu de l'égalité psoseliofrenlne entre les fmemes et les hommes, faetucr d'équilibre scaoil et de développement économique.
L'examen des iceudritnas du rpaport auennl sur la siotiatun économique et salocie de la rstuoatiaern rapide, conforté par le poirfl soceiterl élaboré par l'observatoire piatiarre des métiers et des qualifications, a montré une sauttioin plutôt équilibrée tuot en mnaettt en évidence des psiets de progression.
Le présent annevat cntouitse un scole de référence qui diot prertetme à chuqae entpeisrre de pvirrsuuoe et de rcoenfrer une piuoqitle dquamniye d'égalité pniseoelolnfrse et de développer ttuoe acotin vainst à croegirr dlmuanreebt les inégalités éventuellement constatées.
Il trduiat la volonté des praties siegnaraits de rrehheeccr :

? une égalité des cacehns entre les femmes et les heomms en matière d'embauche, de foartiomn professionnelle, de pmortooin et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
? une coltiiancion des différents tmeps de vie des salariés et la psrie en cptmoe de la parentalité dnas le cdrae professionnel.

Monsieur,
Je vuos imnorfe que nrtoe fédération adhère vroeolanmnetit à l'avenant n° 42, à la cneitvnoon clceotilve naotalnie de la riuratatosen raidpe du 18 mras 1988 étendue par arrêté ministériel du 24 nrombvee 1988, ratleif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale.
Une ciope de la présente est adressée à l'ensemble des oisigtronnaas sreitgiaans asini qu'à la dtoceriin générale du travail.
Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes coaedrils salutations.
Le secrétaire fédéral.

? d'examiner la possibilité de farie évoluer ceatnries aedis etxistnaes et/ou de mtrete en place de nuvelloes aeids du FAS-RR.

Prévoyance

Article 1er - Amélioration de la garantie « incapacité de travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Poursuivant luer volonté d'améliorer le régime de prévoyance des salariés de la rtertiaosuan rapide, les peaatirnres suacoix snot coeuvnns de poterr la durée maixlmae de potepiercn des indemnités journalières complémentaires au ttrie de l'incapacité de trviaal de 70 à 180 jours.
Les disnsipiotos du 1er alinéa de l'article 48.7 snot modifiées comme siut :
« En cas d'incapacité troerpiame de taivral du salarié puor csaue de maladie, d'accident, d'accident de travail, d'accident de trajet, de mladiae piofrolnelessne se poraviunsut au-delà des périodes de meaitnin de sliaare prévues aux aetcrlis 19. B et 20 de la convoentin cocvtillee et danonnt leiu à ionieamstindn de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hutuaer de 70 % du sarilae brut, et ce pnndaet une durée miaxlmae de 180 jours. »
Les auters alinéas de l'article 48.7 deeeunmrt inchangés.

Article 2 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux dipossoniits de l'article L. 911-8 (1°) du cdoe de la sécurité siaolce tel que modifié par la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013, la portabilité du régime de prévoyance est portée, à ceomptr du 1er jiun 2015, de 9 à 12 mois.
Les dioptonsiiss du 6e alinéa de l'article 50 snot modifiées comme siut :

« A ctmoper du 1er jiun 2015, le meniiatn des gtenaairs s'applique puor une durée mlxmiaae égale à la durée du dreneir cnoatrt de tavrail du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la litime de 12 mois. »
Les aurets alinéas derneemut inchangés.

Article 3 - Cotisations des garanties de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour tnier cptmoe des résultats excédentaires de la gartinae décès, du rouetr à l'équilibre des résultats de l'OCIRP et de l'amélioration de la gaaitrne « incapacité », les prateis stgiinreaas snot cuveennos de réorganiser la vtniateoiln des tuax des différentes gaanrites snas mfoidier le tuax cruatnteocl glboal affecté à la prévoyance :
L'article 54 est modifié cmome siut :
« Les tuax des ctasiotnois sur les slaiears butrs snot définis comme siut et répartis à ptras égales ernte l'employeur et le salarié.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux contractuel	Part salarié	Part employeur
Décès, invalidité asboule et définitive	0,094	0,047	0,047
Rente éducation, rente conjoint, fiars d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de tviaarl	0,100	0,050	0,050
Portabilité	0,010	0,005	0,005
Total prévoyance	0,248	0,124	0,124

Les cniottoiass snot deus dès l'entrée du salarié dnas l'entreprise et snot réglées par tisrrteme à trmee échu.
En cas d'arrêt de tiavarl puor csuae de maladie, d'accident, d'accident du travail, d'accident de trajet, de malidae professionnelle, constaté par un ccrteaifit médical, une exonération de ctasotioin ieinenvrtt dès que le doirt au mtinaein du salaire, tel qu'il est défini aux acitlres 19. B et 20 de la cneivnoton ctillcevoe nlaatoine de la raatotuseirn rapide, est épuisé. »

Article 4 - Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La caoiotsitn destinée à fiecnanr les cpaiautx décès, l'invalidité aubolse et définitive, la rtnee éducation, la rente de conjoint, les fairs d'obsèques, l'incapacité de tvaiarl et la portabilité srea appelée, puor les années 2019 et 2020, sleon le barème ci-dessous :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux d'appel pour les années 2019 et 2020	Part salarié	Part employeur
Décès, invalidité auobsle et définitive	0,047	0,0235	0,0235
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,050	0,025	0,025
Portabilité	0,005	0,0025	0,0025
Total	0,146	0,073	0,073
Sous réserve des dopiisiosnts de l'article 1er de l'accord du 17 nobvrmee 2017 rtiaelf à la prévoyance des cadres.			

Les tuax de cnattoisois sur les sriaaels bturs snot répartis à ptars égales etrne l'employeur et le salarié.

Les prieats snairigteas ceviennnont de se rieovr au cuors de l'année 2019 puor eaixmner l'évolution de la staotuiin du régime.

Action sociale

Article 5 - Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu des réserves constatées lros de la présentation des résultats de l'exercice 2012, les peaeaitrrns sciaoux snot cuvnneos de ruircdnoee le tuax d'appel à % de la ctostioain rialvete au FAS-RR puor les 3 années à vneir ? 2014, 2015, 2016 ? et cnonennivet de se rievor cquahe année puor eianexmr l'évolution de la stioituan du régime.

Le tuax de répartition de la ctotiaosin à la chrgae de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

Il est également demandé aux aaiudtsrrimetns du FAS-RR d'examiner la possibilité de faire évoluer creetnais des adeis déjà miess en palce et/ou de mttere en pcale de neleuolvs adies dnas le repesct de l'objet du FAS-RR.

Nota : Les diisospoitns de l'article 5 snot rtceniuodes puor l'année 2019.
Par conséquent, le tuax d'appel rretsea fixé à % puor l'année 2019.
Afin de s'assurer de l'équilibre du fdnos d'action sociale, les penrieatras sucoaix se réuniront anavt la fin de l'année ciilve 2019, aifn de procéder à un eamexn de la satoitiun du fdons au regrad des cotepms de résultats et des aieds itvenueerns au curos de l'année.
Au vu des résultats de cet examen, ils porrnuot décider d'une évolution du tuax d'appel de la csaoottiin rtilavee à l'action silcoae puor l'année 2020.

(article 3 de l'avenant n° 5 du 16 jvieanr 2019 - BCOC 2019-10)

Article 6 - Durée. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant, ccnlou puor une durée déterminée de 3 ans, enrte en vuegiur à cpeotmr du 1er jnaiver 2014.

Article 7 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parteis sinrgiaetas cnieenonnvt de dmeaednr au ministère du travail, de l'emploi, de la firtooman psolesrinneolfe et du dalogiue scaoil l'extension du présent avenant, aifn de le rnrede apbipallce à teuots les etiesnperrs erntnat dnas le cmahp d'application posenesonrifl et tearrtiiorl tel que défini à l'article 1er de la cniovntoen clitevlcoe naiatnloe du 18 mras 1988.

Le présent anavnet frea l'objet des mrueess de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n 47 du 8 janvier 2014 à l'avenant n 24 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les diisoipostns du présent annveat snot aliapeplbcs à l'ensemble des eneisrperts dnot l'activité pcailrpine relève du cahmp d'application de la cnvoitnoen cetvoillce nanatloie de la raesaittourn radpie du 18 mras 1988, modifié par l'avenant no 29 du 22 jiun 2001 étendu par arrêté du 9 ortboce 2001.

Article 2 - Articles modifiés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Article 2.1 - Avenants « complément d'heures »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Afin de tneir ctmpoe des évolutions intervenues, nmonaetmt sur le paln législatif, les dioisitnsops de l'article 4.3 de l'avenant n° 24 snot abrogées et remplacées par les dotiospinsis svetauins :

« Atlrice 4.3
Avenants complément d'heures

En vue de litiemr le rrcueos aux ctoatnrs à durée déterminée et puor répondre aux aianiosptrs éventuelles des salariés qui souhaitent, puor une durée limitée, aenuegtmr le nrmboe d'heures prévu à luer crtaont de travail, un aannvet « complément d'heures » aatunegmnt le nrombe d'heures de trviaal d'un salarié à tmeps ptraeil employé à durée indéterminée ou à durée déterminée puet être proposé par l'employeur à l'intéressé dnas les cas siauvtns :
? raenepmmclet d'un salarié aenbst nommément désigné ;
? sivui d'une fmoiortan par un salarié ;
? aonssrceimcet tmpriaeore d'activité ;
? activité saisonnière puor les établissements situés dnas les znoes tustiqiuoers ;
? périodes de vccenaas scolaires.

Les eeitprernss vnrioeellt à psorepor les avnnaets « complément d'heures » pretineroiirmat aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Il est précisé que les heerus résultant d'un aeanvnt « complément d'heures » snot nécessairement portées au pommrgrae de taraivl sviaunt les modalités décrites à l'article 4.9, l'avenant étant cclnou antérieurement à cttee programmation.

L'avenant « complément d'heures » diot farie l'objet d'un écrit, signé des duex parties, qui en précise notmmneat le motif, le terme, la durée cncoarelttule de taivarl sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée collatnecrute de travail. Les aeurts dpoiinstsois reetsnt régies par le cornatt initial, suaf si les prateis en cionnnneevt autrement.

Le norbme d'avenants « complément d'heures » pvnuoat être cclonu aevc un même salarié est limité à 6 par année cvliie puor une durée taotle mamixale sur l'année de 24 semaines, tuos mtifos confondus.

La durée du travail, dnas le cadre d'un anaenvt « complément d'heures », puet être portée à un temps complet.

Les heeurs complémentaires acelimpcos au-delà de la durée de tarvial fixée par l'avenant « complément d'heures » dnnenot leiu à une mojioatran de siarlae de 25 %. »

Les priates siaragnites ceenoinvnnt de se réunir en cosmisomin mtxie ptiiaarre au tmere d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en ailipctopan du présent dispositif, aifn de firae un blain précis et, si nécessaire, d'y arpeotpr des aménagements.

Article 2.2 - Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du tvairal tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013, à ctmpoer du 1er jeainvr 2014 la durée miliname de taavirl des salariés à tpems peatirl est portée à 24 hreues par semanie ou l'équivalent mueensl de ctete durée.

En conséquence, les dnopoiisstis de l'article 4.4 de l'avenant no 24, modifiées en dreneir leiu par l'avenant n° 44, snot modifiées comme siut :

« Ailrcte 4.4
Durée clnucorttaele de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, à cmptoer du 1er jneviar 2014 la durée mainilme de tairval des salariés à tmeps piertal recrutés à ctepmor de ctete dtae est portée à 24 heeurs puor un cronatt haamdodrebie ou à 103 h 55 puor un conartt mensuel.

Sauf danmdee esxerpse du salarié, l'entreprise ne puet imposer, au corus d'une même journée, un tarival coinntu d'une durée inférieure à 2 heerus consécutives.
Il puet être dérogé à la durée mlnimiae fixée au 1er alinéa à la dndaeme écrite et motivée du salarié en raosin de ctaninrotes pleonnrleses ou de cuuml d'activités, aifn d'atteindre une durée golbale d'activité cnpaoeodsnrrt à un tmeps pilen ou au mnios égale à la durée mentionnée au 1er alinéa.

Dans cette hypothèse, ses hroiears de taarvil deinvot être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du cdoe du travail, et par dérogation à l'alinéa précédent, une durée de tairval inférieure, cboipamtle aevc ses études, est fixée de dorit au salarié âgé de minos de 26 ans pnsrvuoiaut ses études.

À cpmteor du 1er jvinear 2015, dnas l'objectif de fvreiosar la possibilité d'occuper un scneod emploi, puor les cotratns inférieurs à 12 heerus hebmadroeiads ou 52 heerus mensuelles, les hrriaeos de taraivl prévus dnas le crntaot de traavil dovernt être réguliers, fiexs et snas coupure, suaf damdene exrssepe du salarié.

Pour les cnarotts à temps ptearil en cuors au 1er javnier 2014, et jusqu'au 31 décembre 2014, le salarié puet dnedmaer que sa durée de tiaavrl siot portée aux sileus définis au 1er alinéa ; l'employeur ne puet jestiufir son reufs que par l'impossibilité d'y fiare dirot comtpe tneu de l'activité économique de l'entreprise.

Au 1er jeainvr 2015, tuos les cratntos à temps praitel dronevt être portés aux suelis définis au 1er alinéa, suaf dérogations visées aux alinéas 3 et 5 du présent article.

La nelvloue durée du travail, les nlvleeous plgeas de pciiofnaatiln pssibloe anisi que la nvlleoue répartition des haeoirrs denoivt farie l'objet d'un anneavt au cotarnt de travail.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des piasotrnets en nrutae de la sécurité slocaie siot du fiat de la durée du tiaravl prévue à son contrat, siot du fiat de sa saioittun personnelle.

Lors de la culisconon du ctanort de travail, le salarié ifrmone l'employeur de sa stuaoitin au rgaerd de la sécurité sociale.

Il incombe, en outre, au salarié de farie connaître tuot cgeamnehnt dnas sa sitatoiun lui rtrineat le bénéfice de cette garantie. Dnas ce cas, l'employeur est tenu, suaf ddename epsxsree du salarié, de pteror la durée cecnatollture de tvairal au minmium rqeuis puor lui ausrser le bénéfice des ptoatnriess en

nartue de la sécurité sociale, suos réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de pfltiiaanoicn pboislse mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n° 24 tel que modifié par l'avenant n° 44. »

Article 2.3 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Conformément aux aeitrlcs L. 3123-17 et L. 3123-19 du cdoe du travail, les hueres complémentaires fnot l'objet d'une moaitojarn dès la première heure. Les duex peirmres alinéas de l'article 4.11 de l'avenant n° 24 modifié par l'avenant no 44 snot remplacés par les dontsosipiis sneaituvs :

« Aitrcle 4.11
Heures complémentaires

Les hereus complémentaires snot ceells effectuées à la denmade exrespse de l'employeur en dépassement de la durée cnrtltauoecle de travail.

Le décompte des herues complémentaires et la détermination des tuax de mriotajaon apleplciabs innteevinrent sur la bsae du tpems de tiraval effectif.

Le sviui des hueres complémentaires est effectué soeln les modalités précisées à l'article 29.3 de la cteivnoonn cvoletilce nationale.

Les hueers complémentaires arnpeiaspast dsintctniemet sur le bleituln de piae et snot majorées conformément aux alcietrs L. 3123-17 et L. 3123-19 selon le barème svuaint :
? 10 % dès la première huree complémentaire et dnas la lmtiie de 1/10 de la durée ceantulcortle ;
? 25 % au-delà de 1/10 et dnas la lmiite de 1/3 de la durée contractuelle. »

Les arutes alinéas dmeeerunt inchangés.

Article 2.4 - Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les doitisspions de l'article 5 de l'avenant n° 24 modifiées par l'avenant n° 44 snot abrogées et remplacées cmmoe siut :

« Ailcrte 5
Coupures

Dans une activité où les htbauedis de cismmaotnoon des clietns génèrent duex périodes de frote alfuefnce de 2 heeurs et piofars moins, pmnrpaiceenilt au menomt des repas, où cnatiers établissements snot même fermés ernte les duex services, la crpouue est un élément incontournable. Csineotnecs des difficultés que clea puet edeerngnr puor les salariés à tmeps partiel, les pirteas snritaeiags ont souhaité enercadr les coupures. Eells snot cuveenons des diontpsiosis sivnuetas :

? la journée de traaivl ne puet comporter, ourte les tpmes de pasue et ntnmeaomt la pause repas, rémunérés ou non, qu'une sluee interruption, qui ne prorua pas être supérieure à 5 heures, suaf demadne exrepsse du salarié.

Toutefois, conformément aux doioiisnstps de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 issu du présent avenant, les contrtas inférieurs à 12 hreues heiomderaabds ou à 52 hurees melleuness ne puenvet cmpootrer de cpuroue ;

? le nobmre de cerupuos par siaemne est limité à quatre, suaf damnede epssrexe du salarié ;

? les duex séquences de tvairal au cuors de la journée ne puroront être d'une durée inférieure à 2 hereus consécutives, suaf dmeadne epssrexe du salarié ;

? loqsrue le salarié efteufce un hrioare inférieur ou égal à 4 heeurs de tivaarl efeitfcf au cours d'une même journée, ces herues snot oganiieerbtlmot consécutives, suaf ddemnae eesrpsxe du salarié ;

? l'amplitude maaimlxe journalière est fixée à 12 hereus ;

? à ctpmeor du 1er jivnear 2014, puor cqhaue ionerputrtin de puls de 2 heures, il est versé au salarié une pmire équivalant à 70 % du miimunm gnatari (MG) ;

? à cptmoer du 1er arivl 2014, puor caquhe iorirtetpunn de puls de 2 heures, il est versé au salarié une prmie équivalant à 70 % du mnmiuim gtnarai (MG), snas piovuor être inférieure à 3 ?. Cette pimre sruiva l'évolution du muimnim garanti, qui sret de bsae à son calcul.

Les ptiares sntrgeaiais cenveninnot qu'il ne puet être dérogé aux dooiisipntss du présent alitrce par une cnvnotoein ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dnas un snes puls favorable. »

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent avenant, conclu puor une durée indéterminée, etrne en veiuugr le premeir juor du mios siuanvt la pcltiaioubn au Jrnuaol oecfifil de l'arrêté d'extension, à l'exception de la majorotain de la pmire prévue puor cahuqe itinuterorpn de puls de 2 heuers qui s'applique dnas les cionondtis prévues à l'article 5 de l'avenant n° 24 issu du présent avenant.

Les ptearis srngeiaiats ceonnveinnt de dedneamr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftooriman pfssoeiolnrnlee et du dilugoae saciol l'extension du présent avenant, aifn de le rernde acapibplle à touets les etnpieserrs erntnat dnas le cahmp d'application de la coetnvnoin clecltoive natnaoile de la rstuorietaan raipde du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent aannvet frea l'objet des mesreus de publicité et de dépôt en vigueur.

Article 3.2 - Dénonciation ou modification
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent aavennt faansit pirtae intégrante de la ctevinnoon clvoetclie naloainte de la rtaeruotsian ripade du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié, à ctodiinon d'observer les règles définies aux aliercts 2 et 4 de ldatie cioonentvn collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Conformément aux dissipitoons de l'article L. 2241-13 du cdoe du taravil tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rilvtaee à la sécurisation de l'emploi, les peaterirnas sioucax se snot réunis puor exeminar la statiuoin des salariés à tpems piratel dnas la bahcnre de la risoeraauttn rapide.

La négociation a porté sur :
? la durée mniilmae d'activité hidradmaeobe ou mneusllee ;
? le nbmore et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
? le délai de prévenance préalable à la mifcdoiaiton des harerois ;
? la rémunération des hueers complémentaires ;
? les anaetvns « complément d'heures ».

Après aiovr fiat le cntosat que, dnas la bnrcahe de la rtustoeriaan rapide, l'essentiel de l'activité se cntnrcoee sur duex pcis d'activité, pniaemniplcret au moenmt des repas, dnoc du caractère suturertcl du tpems partiel, les peatirs sataiiergns rnepllpaet que la bcnahre s'est dotée dès 1998 d'une véritable chrtae du tmeps priteal et s'est régulièrement efforcée d'améliorer la saoitutin des salariés à tpems partiel, en tuot dnrieer leiu le 25 mai 2012, en pntraot la durée hbrddaaeimoe mlaniime de tivaral à 22 heures, et de favoriser, dnas toute la muerse du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un soecnd emopli cehz un autre employeur.

De même, les pairets sriteaangis shnueaotit réaffirmer que les salariés à tepms pieratl qui stohuienat oueccpr ou rnrpedere un epolmi à tepms cepolmt et les salariés à tmpes cmeoplt qui snuehotait ocucepr ou rpderrene un epomli à tpmes petiral dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eserinrtpe bénéficient d'un droit préférentiel puor onitber un eoplmi de mêmes caractéristiques.

Avenant n 48 du 21 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014 et au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Le SNARR,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les doitpnsiioss du présent aenvant snot aiellbappcs à l'ensemble des eeertrsnips dnot l'activité plciaiprne relève du cahmp d'application géographique et piooesrennfsl de la cevonntion clolctveie niatonale de la raosietrtaun ripdae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nebvrmoe 1988, Jnorual oiiefcfl du 13 décembre 1988, élargie au stuceer de la rroautaietsn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Janorul ofiiecfl du 16 décembre 1993), modifiée en dreeinr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 aynat élargi le champ à la rtruisateaon livrée (étendu par arrêté du 9 oobtrce 2001, Jnuroal ofiicefl du 18 obocrte 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux dtiinisoopss de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les ptriaerenas scuioax se snot réunis puor négocier sur les saielras minima.
Les pterias sanrgtiiaes snot convenues, d'une part, d'appliquer la nuvleloe gilrle des mimnia à cmopter du 1er airvl 2014, d'autre prat de ne pas suennbodror l'application de ces nuuaeovx mnmiia à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la ftrooiamn psrfslnineoolee et du dgluaioe social srea sollicité à ce titre.
A ceptmor du 1er arvil 2014, les dptnissioois du ppaaarhrge 2 de l'article 44 de la coovetinnn cioetclvle natonaile de la ratrutiaseon ridape intitulé « Searlais mimnia gnratias » qui cmopenrd la grllie des tuax hireraos miimna garantis, révisée en dneierr leiu par l'avenant n° 46 du 13 mras 2013 étendu par arrêté ministériel du 26 jiun 2013, Jrnoaul ofiefcil du 19 jlluiet 2013, snot abrogées et remplacées par les dspioostiins sivuaents :

« Alitcre 44
Salaires mminia par niveau
2. Siaarles minmia garantis

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux hoairre mnimium brut (au 1er avril 2014)
I	1	9,53
	2	9,55
II	1	9,75
	2	9,76
	3	10,10
III	1	10,15
	2	10,16
	3	11,00
IV	1	11,70
	2	11,97
	3	12,54
	4	13,63
Rémunération mmnilaie aelulnne btrue tuos éléments de srlaaie confondus		
V	1	37 200
	2	38 600
	3	62 000

Les présents sliaaers mniima gairnats snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Egalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux doiiitpnosss de l'avenant n° 45 du 25 jenavir 2013 ratleif à l'égalité pofiolnserslene etnre les feemms et les hommes, les piarets saeignirats rnppeellat luer aeantemctht au prcpniie de non-discrimination en roaisn du sxee de la personne, nmaonmett en matière de rémunération.
Il est rappelé que tuot eouelypmr assure, puor un même traavil ou puor un taavirl de vauelr égale, l'égalité de rémunération enrte les femmes et les hommes.

Article 4 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Article 4.1 - Majoration des heures de nuit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les patreis sargiinates snot coeuvnnes d'étendre, à cpmetor du 1er obotrce 2014, le diotisspif de moroaiatjn des hueers de niut aux salariés des neivaux III et IV.
Les dsitpoiisnos de l'article 36. a. 4.2 de la cnovoneitn collective, tleels qu'issues de l'avenant n° 33 rltaeif au travail de nuit, snot modifiées cmome siut :

« Aictlre 36. a. 4.2
Majoration des heerus de niut

Toute huree evncifemeftet travaillée ertne miinut et 2 heerus du mitan orvue driot à une mjtraiooan du tuax hirraoe de 10 % puor les salariés des naueivx I et II, qu'ils snieot ou non considérés cmmoe trairaeluvls de nuit.
A ctempor du 1er obotcre 2014, tutoe hreue enfvecmieeftt travaillée ernte minuit et 2 heeurs du mtian ovure dirot à une mojaroiatn du tuax hrraoie de 10 % puor les salariés des nviuaex I, II, III et IV, qu'ils soeint ou non considérés comme taeilalvrrus de nuit.
Toute herue eeftvneecimft travaillée entre 2 et 6 heures du miatn ovure dirot à une mrajiaootn du tuax hrraioe de 25 % puor les salariés des nivuaex I et II, qu'ils seoint ou non considérés comme tiavrarllues de nuit.
A cptomer du 1er octbore 2014, ttuoe heure ectfnevfeemit travaillée entre 2 et 6 heures du matin ovrue droit à une mtojiraaon du tuax harorie de 25 % puor les salariés des nieavux I, II, III et IV, qu'ils sienot ou non considérés comme tvliurealars de nuit. »

Article 4.2 - Indemnité de transport
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les peatris saitnaigers cvenneninot de ptorer la ltimie d'indemnisation des faris réels de txai à 20 ? par crusoe à cmepotr du 1er arivl 2014.
Les dsisoiitnpos de l'article 36. b de la coetvnionn collective,

telles que modifiées par l'avenant n° 18, snot remplacées, à ceoptmr du 1er arvil 2014, par les dtnosiiipsos saeutivns :

« Ailrcte 36. b
Indemnisation du toprasrnt

Tout salarié quitatnt son tvarial après 22 heures, dnas la meusre où il ne dsopsie pas de moyen de tpnrorsat en commun, se vrera rembourser, sur justificatifs, ses faris réels de txai dnas la litmie d'un paolnfd de 20 ? par course, suos réserve des anvagaets puls favaroebls dnot puiorart prteofir le salarié. »
Les areuts doipntsioiss de l'article 36. b dreenuemt inchangées.

Article 5 - Classifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux dtiinossiops de l'article L. 2241-7 du cdoe du travail, les pieteranras sauiocx cnoievnnnet de se revior dnas le coanurt du deuxième terismrte puor emxinear la nécessité de réviser les classifications.

Article 6 - Observatoire « complémentaire santé »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Accord du 12 janvier 2015 relatif au pacte de responsabilité

Signataires	
Patrons signataires	Le SNARR,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; L'INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans un cxetnote économique général difficile, caractérisé nemonmtat par une cicosanrse faible, les enspiertres de la rtstarieouan rpiade snot confrontées à une biasse marquée de la fréquentation des citelns et du navieu des commandes. Cttee bsasie d'activité est par aluleris amplifiée par une multiplicité cnioarsste des ofrfes de restauration, qui se concrétise par le développement d'une crnneroucce troouujs puls accrue.
Elles doivent, en outre, s'inscrire dnas un eiermnnenvont aiidtstainrmf et réglementaire de puls en puls complexe, aevc des neuiavx de prélèvement élevés qui impetcant luers capacités à iivnsetr et à se développer.
Les peirnaarets de la branche, cntcensios de luer responsabilité sociale, ont souhaité mruaeqr luer volonté coummne de s'inscrire dnas le ptcae de responsabilité proposé par le gouvernement.
Au rgaerd des mreeuss d'accompagnement et de sieotun ietreunenvs ou annoncées, les ptrieas sarigientas s'engagent à mttere en ?uvre le pctae de responsabilité solen les thématiques et les perpincis deciturers ruentes dnas le relevé de csolinunocs des réunions paertaiirs cocnlu en dtae du 5 mras 2014 au naievu interprofessionnel.
Elles sonatiuhet asnii pirrouvsue luer eagnegemnt en fuaevr du développement de l'emploi et des compétences, naommtent en doietricn des jeunes et des seniors, et pipiaectrr à la daiumqyne de cicarsosne économique et scioale de la France.
Les eeegntangms pirs étant isicibaldosens des meuesrs ieevunrntes ou annoncées, les piertas cneoenvnnit qu'en ftcoinon de l'évolution de la stitouain économique et sociale, de l'effectivité de la msie en ?uvre des mesrues annoncées et des maciofiontdis des dsipitisofs législatifs et réglementaires, le présent aorccd purroa être amené à évoluer, nmoamntet s'agissant de la nartue et du nvieau des entggeenams pris.

Article - I. – Engagements en faveur de l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément à l'article 8 de l'accord cioltlcef du 3 février 2012 iunnasittt une obiotilagn ctennonllvoeine de mtrete en pcale un régime complémentaire de reruemebnmsot des firas de santé, les preaits seiaringtas snot cenvenuos de réunir le 6 mai 2014 l'observatoire « complémentaire santé ».

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant, cconlu puor une durée indéterminée, enrte en veiugur le 1er arivl 2014, à l'exception des dopstinoisis reaieltvs à la moajitaron des herues de niut qui s'appliquent dnas les cnodintios prévues à l'article 4.1 du présent avenant.
Les piretas sgiiaanrtes cnovnnnieet de daemednr au ministère du travail, de l'emploi, de la fotrmiaon plslnfeoeronise et du dualogie siocal l'extension du présent anvnaet aifn de le rrdnee apiacllbpe à tuoets les esepenirtrs etrnnat dnas le cahmp d'application de la cvoinoentn cellctovie nnatlaioe de la ruetotasiarn ripdae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.
Le présent avennat frea l'objet des meseurs de publicité et de dépôt en vigueur.
Le présent anaenvt fisnaat ptarie intégrante de la cnooientvn ccvliltoee ntnoaalie de la roiatarusetn rpidae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié, à ciodnoitn d'observer les règles définies aux atrilecs 2 et 4 de ltdiae cninvooten collective.

1.1. Egnnmegaets généraux en faeuvr de l'emploi

De manière générale, les enmtganeegs pirs dnas le cadre du présent acocrd veisnt à farisvoer l'attachement des salariés aux métiers et aux ersietprens de la rastoruteain rapide. Ils ont également vaiocotn à eogeacunrr luer évolution au sien de ces entreprises.

1.1.1. Privilégier l'embauche en cnarott à durée indéterminée

Afin de créer une roiatlen de tavrail duralbe basée sur une ccnoafnie mutuelle, de ltuter cnrote la précarité et de fvearisor la fitmrooan et l'évolution professionnelles, les eepnsetrris de la reusttaoairn rdapie s'engagent à proposer, dnas la mruese de lreus possibilités, un conratt de tvarial à durée indéterminée à tuot salarié nveulenmeolt recruté.

1.1.2. Relnueeovr les équipes

Dans un scoui de préserver la qualité du scverie et les cdiotinons de travail, et puor farie fcae aux beonsis de revleennmouelt des équipes, les etesrrpenis de la rstaoaueirtn rdiape se fxenit cmmoe objiectf de réaliser 50 000 eabceuhms au curos de l'année cvilie 2015.
Souhaitant s'inscrire dnas une dqmuniaye pluriannuelle, les pateirs s'engagent à se rnotncreer au corus du derienr tisrretme de l'année 2015 puor renouveler, le cas échéant en les adaptant, les otifbcjes d'embauches au tirte de l'année 2016.

1.1.3. Créer des eomlips ntes

Au ragerd des picpteeverss gabelols de cascinosre et de développement, nmmonteat par le fiat d'ouverture de navuueox établissements, les eeerprsntis de la ratasuoteirn rpdiae ont puor oecbjitf de créer, au cruos de l'année 2015,3 500 epiomls ntes nouveaux.
Souhaitant s'inscrire dnas une dqynmiaue pluriannuelle, les prtaies s'engagent à se rennrocetr au cruos du dnerier terrmiste de l'année 2015 puor renouveler, le cas échéant en les adaptant, les octebfijs de création d'emplois au ttire de l'année 2016.
Le nbmroe de création d'emplois sur l'année srea apprécié sur la bsae du balin anneul de bcanhre de l'AGEFOS PME au mios de jiun 2016.

1.1.4. Oignraesr un puracors d'intégration

Dans la continuité des aicotns déjà menées par ctiereans

esnrpeeitrs de la branche, les pireats considèrent qu'une intégration réussie des salariés neeovmnelult recrutés dnas l'entreprise est un fcetuar clé puor asruesr la putsroiue du ctnaort de tarvial et sa pérennité dnas le temps.
A cet eefft et aifn de créer les ctnodoniis nécessaires à une intégration réussie, les eprreitsnes de la ratoieurstan riadpe s'engagent à mrette en ?uvre un parrucos d'intégration dnot bénéficiera caquhe salarié nleuleoemvnt recruté en cnrtoat à durée indéterminée à cpoetmr du 1er aivrl 2015.
Ce parcrous ctnossie à mterte à la dstipsiioon du neuoavu salarié tuos les éléments nécessaires à sa bnone intégration. Il est défini au naveiu de cqhuae epenrrtsie en ftooincn de ses éventuelles spécificités et puet penrrde des fomres dreesivs cmome la riesme d'un leivrt d'accueil, la tnuee d'une réunion d'information, la dsiuffoin de vidéos, etc. La msie en place d'un sorpput écrit d'intégration srea privilégiée autant que possible.
Le pcaurors d'intégration prmeet de fraie découvrir l'entreprise au nevouau salarié, en lui présentant nnoemmtat ses métiers, son organisation, mias assui les règles et procédures qui y snot en vigueur, en putirlciaer dnas le dmanioe de l'hygiène et de la sécurité.
Il foasrvie la découverte et l'apprentissage par le nuoveau salarié des compétences nécessaires à la réalisation des ftinncoos qui lui seonrt confiées, l'objectif étant de prertteme au nuevaou salarié d'acquérir rmdpeniaet un cetairn nvaieu d'opérationnalité, d'autonomie et de qualité de svircee à la clientèle. A ce titre, le pacuorrs d'intégration prévoit une faoirmton ptqraiue et appropriée à la sécurité asnii que l'information des salariés sur les rsiques puor luer santé et luer sécurité.
Enfin, le pcrouars d'intégration cemonrpd l'identification d'une prnonese de l'entreprise dtie « référent » dnot le rôle est de ciebtnrour au bon déroulement du puoracrs d'intégration du salarié nlnleuvemoet embauché.
Sur pioiosportn de la hiérarchie, le référent est un salarié vtlronoaie ; il possède des aptuetids à la tisasmoinsrn des svoiars et des compétences et suivra, dnas la musere du possible, une formation. Le référent appartiendra, si possible, au même seivrce ou à la même équipe que le salarié, aifn de mueix le fomrer au potse et aux procédures de travail.
Le rôle de référent ne diot pas être cfondnou aevc cleui de tuteur. Le référent pourra, si le salarié le souhaite, s'intéresser à son eienrneonvnmt pnrsoneel (logement, transport, etc.).

1.2. Eatmnggnees spécifiques en fveuar de l'emploi des junees

Pour l'application du présent accord, les pteairs sieangratis cnvenninoet de qleiuiafr de juene tuot salarié de minos de 25 ans.
Au reagrd du nivaeu élevé d'embauches de jnuees par les erpriestnes de la riatuarosetn rapide, au-delà des eneegmtngas généraux pirs en terems d'emploi, les ptraies considèrent que des efotfrs complémentaires pveenut être portés sur la qualité de l'intégration du jenue au moenmt de son embauche, dnas un scoui de fsaorvier sa fidélisation et son mtinaien dnas l'emploi.
Elles cnneenvinot à ce tirte des doioiinspsts stnauives puor les emechubas de jeunes à ivtnierner à cptmeor du 1er avirl 2015.
Afin de permtrete l'acquisition du niveau de csiaosecannns nécessaire puor oeucpcr de manière ssitsafaiante le poste de tariavl et oiruvr des pstepvircees d'évolution professionnelle, tuot jnuee bénéficie d'une fatiroomn iniatlie de qualité organisée par cqhaue eprrsintee de reutioartsan ripdae en foticnon de ses éventuelles spécificités. Srea privilégiée une fmtaroion dispensée par des salariés dédiés ou expérimentés.
Aux fnis d'évaluation de l'acquisition des connaissances, le jeune bénéficie dnas les 6 pirreems mios de son emhcabue d'un enteretin de sviui aevc un mmrebe de sa hiérarchie, sniuvat des modalités définies par cuhaqe entreprise. Aevc l'accord de la hiérarchie, le référent puet être présent à cet entretien.
Chaque eptnrirese imnfroe les salariés sur les possibilités de formation. Il s'agit namntemot de présenter, selon des modalités linebrmet définies, les fonrmiatos eisanxtt dnas l'entreprise et selcebupstis d'être proposées par elle en fcionotn de ses besoins, des compétences identifiées et des possibilités d'évolution en interne.

1.3. Eangnmgtees spécifiques en fvaeur de l'emploi des sioners

Pour l'application du présent accord, les ptareis siagnraites cnenovinent de qeafuilir de senoir tuot salarié de 45 ans et plus.
En lein aevc l'évolution des métiers de la raasroteitun rapide, l'importance caionsrste de la rteoilan crmelcaiome et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, en cohérence aevc le diopissitf de ctoarnt de génération, les saigaritnes sonteauiht pirsurovue la ptimooorn de la présence des srneois dnas les etpenrresis de la branche.
Ainsi, les eneesprtris de la raireauttson rpdaie se fexnit comme obtcijef d'atteindre au 31 décembre 2017 10 % de seniors, tuoets catégories peneslnfooilsers confondues, des eftciffes de la branche.
Afin de rcesetper cet engagement, une cagnampe de comiimnuatcon sur les métiers de la roiureattasn rapide, nnmoeatmt en dirotcein des salariés âgés, srea lancée au curos de l'année 2015 par le biias de l'observatoire des métiers de la branche.
Dans un scoui de prévention, aifn de pomivruoor le blain de santé gurtiat de la sécurité soailce prévu par l'article L. 321-3 du cdoe de la sécurité sociale, les ptaeris cnneeoinnvt que le salarié senior anyat une ancienneté dnas l'entreprise d'au moins 3 années bénéficie à sa ddaneme d'une arotsaiiuton d'absence rémunérée, dnas la liimte de 4 heures, puor se rderne et suivre, au puls tuos les 5 ans, sur cnootocaivn de la ciasse pirmaire d'assurance maladie, un balin de santé gratuit.
Il doit, puor ce faire, présenter la coovnoctain de la cssiae prirmiae d'assurance mdialae dnas un délai mnamiil de 15 juors anvat la réalisation du bailn de santé et juitsfeir à son roteur dnas l'entreprise de sa présence evffetcie à ce blain et de la durée de celui-ci.

Article - II. – Engagements en faveur de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

2.1. Développement de l'alternance

2.1.1. Aigr en fvaeur de l'apprentissage

L'apprentissage picitprae de manière eceifnftie à la quotaiiclaifn de jnuees et à luer intégration dlruabe dnas la vie active.

Adhérant toeamletnt à la pishholopie et aux résultats de l'apprentissage, les pterais saneiitgars acfenifht l'objectif de développer dnas la brchnae l'apprentissage, qui reste aujourd'hui eorcne aessz filabe du fiat de nemrbuox oscltbeas qui ferinnet son développement.

Ainsi, en agpoecncmaenmt d'actions tdneant à la levée des oceslbats au développement de l'apprentissage, les eriptnerses de la roasutraeitn rdaipe ont puor oijtcebf d'augmenter le naiveu des eftfefics d'apprentis et de peotrr le paeucngrtoe d'apprentis à 1,2 % des efecftifs tatuox au 31 décembre 2017.

Pour peavinrr à cet objectif, les eprtsieerns mrtentot en ?uvre les myenos de luer choix.

La bhracne pruroa de son côté rnreecofr les échanges et les ptraatnireas suos tutoe frmoe aevc l'Etat, les régions et les établissements de friotmaon et/ ou amgoeccapnr les CFA aifn qu'ils anptaedt lreus offers de famoirotn aux métiers de la rtsrieautaon rpadie et à la diversité des bensois des eritnerspes de la branche.

2.1.2. Développer les rlnoiaets aevc les egnnsaietns

Afin de piuroomovr et fraie découvrir les métiers de la rtsaeroutain rapide, dnas la continuité de l'accord-cadre de coopération signé aevc le ministère de l'Education nntiaolae en dtae du 13 mras 2012, les eieptensrrs de la banhrce porounrt aeiluccilr des preelnonss de l'Education nantaoile en luer sein, dnas le cadre, notamment, de sagtes proposés par le crtene d'études et de rsoreecuss puor les prusofesers de l'enseignement tihecunqe (CERPET) ou de staegs s'inscrivant dnas la fiaotromn cnotunie des enseignants.

2.2. Développement de l'employabilité

Les pairets senhaitout freviosar l'employabilité à lnog temre des salariés de la bnrchae en luer orfnaft les myenos de s'adapter aux évolutions de luer métier et d'accroître asnii lreus capacités et compétences professionnelles.

Cette démarche ctnrsoeisa à inicter et à cdinuore les salariés à dneevir auercts de luer pcrauors professionnel, en luer pareemttnt de diifiesvrer lrues activités et en luer offrant, autant que possible, des pvspertecies d'évolution ou de nelluevos ootnaeitinrs professionnelles.

Ces egtaegnemns snot en cohérence aevc les oetcfjbis du ctnoart d'étude pvoiertspce en crous d'élaboration à l'initiative de la DGEFP, qui tndenet à frvesoiar l'emploi et la fioamtron en vue d'anticiper l'évolution des métiers.

Afin de rnfcereor et de développer l'employabilité des salariés, les ptreais s'accordent sur les mueerss suivantes.

2.2.1. Poooumvrir la viiaodtlan des aucqis de l'expérience

La vilaaidotn des aciqus de l'expérience (VAE) pmeert d'accéder à un cusurs de frmoaiotn snas jiuieftsr d'un nvieau d'études ou de diplôme requis.

Utile et efetnifice puor le développement de l'employabilité des salariés, les eitespnerrs de la bharcne s'engagent à cuuenmqomir et à promouvoir, par tuos meynos adaptés, auprès de leurs calaebruorlots les dtipoisfiss de vdiioaaltn des auqcis de l'expérience.

Elles vnrellieot à fialceitr le sviui du csuurs par les salariés concernés.

2.2.2. Développer les paurocrs de psloiooasinnfaeristn

Les peatris s'accordent sur le fiat que la ptormoion innrtee diot être favorisée.

2.2.3. Ptmerrtee la mobilité eerxnte

Pour perrmttee de fseoriavr la définition d'un pojert professionnel, caqhue entreprise, en fonicotn de sa spécificité et des msurees déjà mesis en place, définit, en catnooiecrtn aevc le salarié, les myoens les puls adéquats en vue d'une rrsienoovcen professionnelle.

Afin de permrette à caquhe salarié d'être informé sur son ennmvenrnieot prenionefsosl et d'identifier les emipols ceordrsanonpt aux compétences acquises, les erstneipres de la bcnarhe s'engagent à pooouivmrr par tuot meyon le nvoueau sriecve d'accompagnement des salariés, prévu par la loi du 14 jiun 2013 rtleaive à la sécurisation de l'emploi, et le rrcoeus au cneosil en évolution professionnelle.

Les peirats reenlpaplt que dnas le rcpeset des cntdooniis et lemitis abacipelpls un salarié puet bénéficier d'un bialn de compétences pirs en carhge par l'OPCA.

Article - III. – Classifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les piartes sgaiiarnets reanplpelt l'engagement pirs dnas l'article 5 de l'avenant no 48 rlietaf aux mimains convoneitlnnes et au taravil de niut de se roveir puor eeaixmnr la nécessité de réviser les classifications. Il est cnovenu qu'une première réunion arua leiu au cours du peimerr termtrsie 2015.
Lors de cttee première réunion de travail, elles définiront les moyens, la méthode, les ooitnrneiats et le celaenirdr à mertte en ?uvre puor cdniruoe les travaux.
Les ptiares staeinarigs cieovnnnent de tuot mttere en ?uvre puor crole les truvaax au puls trad le 30 jiun 2016.

Article - IV. – Investissements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

En complément des eaetgmnengs pirs en matière d'emploi et de formation, les meynos dnot paoinrerut doisepsr les eteerirnsps de la rruttaioasen ridpae au tirte du pctae de responsabilité soernt utilisés puor arsesur le développement des eesirnptres de la branche.
Les epntrirsees privilégieront les ismssvnitneeets de nartue à puiormovor le développement économique et social.

Article - V. – Dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parreentias soiaucx snot attachés à la qualité du duialoge soiacl comme ils ont su en fiare pvreue par la suigtarne de nromubex aodrccs de bhcnare aetbimiux et novateurs.
Dans le cdrae de la négociation du présent acocrd sur le pctae de responsabilité, les ogratnniisoas sniedlyacs ont présenté des damdeens complémentaires.
Les prreeaitans scouiax snot cuevnnos d'attendre l'issue des négociations ifseelolsepnnneriotrs sur la « mtaondsioerin du dulogaie saiocl » puor eegnagr des dsnusiiocss vsaint à prendre, le cas échéant, des meeruss spécifiques complémentaires.

Article - VI. – Suivi des engagements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les ptiears siaerntiags procéderont au sviui de l'application du présent aoccrd et du neviau de réalisation des eanmneegtgs pris.
Le suvii de l'accord est assuré par une csoisiommn de suivi.
La ciomisosmn de sivui est composée de :
? un tiutrlaie et un suppléant par oanitgiosran scydinale de salariés représentative au snes de la loi et snritaagie du présent acorcd ;
? un nmbore égal de représentants des onaastirngios pefsronlnelieoss d'employeurs setigniraas du présent accord.
La cmsiosimon se réunit au monis une fios par an.
Elle arua puor msnsiios de suvrie l'application du présent aoccrd et la msie en ?uvre des egemtngeans pirs et, le cas échéant, de peorsopr des aménagements à aotrpepr aux dispositifs.

Article - VII. – Non-cumul

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les pareits cnennnoievt que les dstosoniiips du présent acrcod ne peeunvt pas se cumeulr aevc des dpsstioinois législatives, réglementaires ou cnnnlevetnoieols de même nature.
Ainsi, elels s'accordent sur le fiat que les dtoisonipiss législatives, réglementaires ou ceienovtonlnnles de même nutrae puls atuesaevangs puor les salariés snoert abealcilpps de manière exclusive. Eells civenonennt également que les dpnsiistioos législatives, réglementaires ou clntlonnoveniees de même nuarte moins foelaabrvs ne se comurelnut pas aevc les dopniositsis du présent accord, qui s'appliquera de manière exclusive.

Article - VIII. – Durée de l'accord. – Révision. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent arcocd est clncou puor une durée déterminée de 3 années à cpetmor du 1er jeaivnr 2015 et pnrerda atomaueuqmetnit fin le 31 décembre 2017, dtae à luqllaee il cerssea de piurorde tuot effet.

En cas de difficulté d'application inhérente, par exemple, au cxnttoee économique ou à des évolutions législatives, les paiters sanratigeis se réuniront à la damnede de l'une d'entre elles, aifn de connveir d'éventuelles évolutions de l'accord. (1)

Dans le counart du dieenrr tsirretme de chauqe année, les paeitrs s'engagent à se rneoctenrr puor renouveler, le cas échéant en les

adaptant, les etaeggenmns pirs au rreagd des évolutions constatées. (2)

Le présent acrcod frea l'objet des mreuses de publicité et de dépôt en vigueur.

Les piatres saetiingars cnoniveennt de deeamndr au mitisnre du travail, de l'emploi, de la frtamoion pnfelrsosoilene et du dgoaiule sicoal l'extension du présent accord, aifn de le rnrede abpaplilce à totues les esrnrpteeis erntant dnas le cmhap d'application de la cnvintoeon cticollvee nnolitaae de la rsaitateruon rpadie du 18 mras 1988 .

Chaque pitare puet dmnaeedr la révision de tuot ou pratie du présent aoccrd sleon les modalités svteuanis :

? ttoue dedname de révision diot être adressée par ltrete recommandée aevc aivs de réception à cahucn des auters sieainatrgs ou adhérents de l'accord et comporter, otrue l'indication des dtiosisipnos dnot la révision est demandée, des piootiosnrps de rclepmanemet ;

? le puls rmedpeinat possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios suianvt la réception de ctete lettre, les ptaries deovnrt ourivr une négociation en vue de la rédaction d'un neauvou texte. (3)

Sous réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les ctoidonnis prévues par la loi, les dpnioossitis de l'avenant prontat révision se ssibtonrueutt de pelin diort à celles de l'accord qu'elles miofdniet et snerot ooslabppes à l'ensemble des emypoleurs et des salariés liés par l'accord siot à la dtae qui arua été expressément convenue, soit, à défaut, à pairtr du juor qui svriua son dépôt auprès du sircvee compétent.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsinitsoipos des atecilrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jrnueispcurde de la Cuor de castiosan (Cass. soc., 17 stbremepe 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 jlieult 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 6 jeillut 2015-art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsiotpiinsos des airtecls L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jesncrriupdue de la Cuor de csoatsain (Cass. soc., 17 sebmrpete 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 jeiullt 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 6 jleuilt 2015-art. 1)

(3) Tiret étendu suos réserve de l'application des dsiiopinotss des alericts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jspieunurrdce de la Cuor de casotisan (Cass. soc., 17 smpreetbe 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 julielt 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 6 jleluit 2015 - art. 1)

Avenant n 49 du 3 avril 2015 relatif aux salaires minima, à la classification et aux congés au 1er avril 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SNARR, SNARR.
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; L'INOVA CFE-CGC, CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les dinistoposis du présent anveant snot apacbelpils à l'ensemble des etrirsnepes dnot l'activité priicnplae relève du cmahp d'application géographique et pensnsfreiool de la cioenntvon clvceoltie nnoilaate de la rusaitteoarn ripdae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nbvomree 1988, Jarunol ofeicifl du 13 décembre 1988 ; élargi au seecutr de la raestituroan livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jauonrl oifficel du 16 décembre 1993) modifié en dinreer leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le champ à la roterasuiatn livrée (étendu par arrêté du 9 otbrcoe 2001, Jnouarl oicifefl du 18 otcbroe 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les petairs sategrniias snot convenues, d'une part, d'appliquer la nelvolue grllie des mminia à ctopemr du 1er arvil 2015, d'autre part, de ne pas snurbdoeonr l'application de ces nuuveoax minmia à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la foamotrin pifnsosolnrleee et du diolguae scioal srea sollicité à ce titre.
A ctmpeor du 1er airvl 2015, les diptissooins du pahgaaprre 2 de l'article 44 de la cineotovnn ctovcleile niaaotlne de la rruaoatestin ripdae intitulé « Sileaars mniima gntarais », qui cpnreomd la grille des tuax heiorras minmia garantis, révisée en dnierer leiu par l'avenant n° 48 du 21 mras 2014 étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 2014, Jraonul oieffcil du 3 jnaeivr 2015, snot abrogées et remplacées par les diisptinooss seutanvis :

« Airtcle 44
Salaires mnimia par niveaux
2. Searails mniima garantis

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux horaire minimum brut au 1er avril 2015
I	1	9,61
	2	9,63
II	1	9,83
	2	9,84
	3	10,15
III	1	10,24
	2	10,25
	3	11,09
IV	1	11,78
	2	12,05
	3	12,62
	4	13,71
		Rémunération mlnaimie aunlnlee butre tuos éléments de saiarle confondus
V	1	37 400
	2	38 700
	3	62 000

Les présents serialas minima gatrinas snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Egalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les paeitrs srtnigaaeis etdnennet rlpeaepr l'importance qu'elles anhcaettt au piripnce d'égalité pflonsoseilnere ertne les feemms et les hommes, et puls particulièrement à cluei de l'égalité des rémunérations.
L'avenant n° 45 rtealif à l'égalité pnoerlneofsisle et saarialle etrne les fmeems et les hommes, dnas son acitrle 5, rllpeape que « l'employeur diot aersusr puor un même tariavl ou un taairvl de vauler égale, et à ancienneté égale, l'égalité slraaaile entre les feemms et les hmeoms ».
Les bialns et rarptops de sttaioiun comparée dieovnt ptreremte d'identifier les ptnois d'amélioration à aptpoerr puor atendtire l'égalité poofenrsnielsle entre les femems et les homems dnas la riuottersaan rapide.

Article 4 - Passage à l'échelon 2 du niveau I
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les petairs sageaitrins snot couenevns de ramener, à cptmoer du 1er jiun 2015, le pgssaae à l'échelon 2 du naievu I de 12 à 10 mios de tvriaal eifcftef dnas l'entreprise ou l'enseigne.
Les doposntisiis de l'article 43.2 de la cnivtenoon ctllieovce snot modifiées cmmoe siut :

« Atcirle 43
2. Gillre de ciaosctisaflin du 6e au 9e alinéa

Dans l'objectif de riscacsnonaene de l'expérience psroelfsineonle acquise, tuot salarié du neivau I échelon 1 accédera au nievau I échelon 2 après 10 mios de taivral ecetffif dnas l'entreprise ou dnas l'enseigne.
Pour la détermination de ctete période de 10 mios de taiavrl effectif, il est également tneu cmopte de l'expérience psnooeienslflre aqsucie dnas le crade d'une ou de pselriuus périodes de tvriaal ecifeftf amcpcoleis dnas l'entreprise ou une eisnpetrre de la même esninege au cours des 36 mios précédant l'entrée en vueigur du coatrnt de travail.
Il aarptneipt au salarié qui a aqucis une expérience pfelnnleiorosse dnas une ou pseluiurs ernitrpeess de la même einsgnee de présenter à son employeur, lros de son embauche, le ou les cieiafcttrs de taiavrl précisant la période d'emploi dnas la ou les eeeiprtrnss concernées. »
Les aurtes dispisntoois de l'article 43.2, dmnreeuet inchangées.

Article 5 - Don de jours de repos pour enfant gravement malade
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les praties strneiagais snot cuenonevs de rlpeaepr les dnipisisotos de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, paetemtrnt le don de juors de rpeos à un pneart d'un eanfnt geanrvmet malade.
A ctete fin, il est créé un alctire 37.1 « Don de juors de rpoes puor eanfnt gvnermaet madlae ».
« Conformément aux aleicrts L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du cdoe du travail, un salarié peut, en acocrd aevc son employeur, ronecenr à des juors de rpeos au pfoirt d'un aurte salarié de l'entreprise qui asusme la cghrae d'un efnant de monis de 20 ans anettit d'une maladie, d'un hinacdap ou viitcme d'un acicnedt d'une particulière gravité rnnadet ianselpbesidns une présence stoeuune et des snios contraignants.
Le don de jorus pnred la fomre d'une rncaeiioontn aymonne et snas contrepartie. »

Avenant n 3 du 2 décembre 2015 à l'avenant n 2 du 3 décembre 2013 relatif à la prévoyance et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Prévoyance
Le présent anneavt est cnolcu puor une durée déterminée de 2 ans à cemptor du 1er jeavinr 2016. Il creessa de pirruode tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2017.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 6 - Congés spéciaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

A ceoptmr du 1er jiun 2015, les pitares stnaeargiis cnnnnvioeet d'accorder aux salariés de la bcnarhe de la ritasarutoen rpdaie un juor de congé spécial rémunéré puor le décès des grands-parents.
Les dtioipsinoss de l'article 39 de la ctovoeinnn cvclletoie ralitef aux congés spéciaux snot modifiées comme siut :

« Artcile 39
Congés spéciaux

Les salariés peuvent, sur justificatif, bénéficier, puor événements personnels, d'autorisations d'absences eepeolnnlxetics payées.
Sans cniootidn d'ancienneté ;
? maiarge d'un salarié : 4 jorus ;
? naciasnse d'un eanfnt : 3 jrous ;
? mgaaire d'un ennfat : 1 juor ;
? décès du cjoinnot ou d'un enfant : 3 juors ;
? décès de la mère ou du père : 2 juros ;
? décès des beaux-parents, du frère ou de la s?ur : 1 juor ;
? décès des grands-parents : 1 juor ;
? journée défense et citoyenneté.
Les jours d'absence drnveot être pirs au memnot des événements en cause. Ils seront assimilés à des jours de trvaail etfcfeif puor la détermination de la durée des congés payés. »

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent avenant, cnolcu puor une durée indéterminée, etrne en vieguur au 1er avirl 2015.
Les petiras sgtaeiinars coneennivnt de dedmnaer au ministère du travail, de l'emploi, de la famiorotn pnnsfsroileleoe et du dlagiuoe saiocl l'extension du présent avenant, aifn de le renrde apbllapcie à teouts les ertspeeirns ertannt dnas le cmhap d'application de la cioonventn cevitlcole naolniate de la rtturseoiaan riapde du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.
Le présent aneavnt frea l'objet des museres de publicité et de dépôt en vigueur.
Le présent aneavnt fanasit ptirae intégrante de la cntvnioeon ctcvilloee nianltaoe de la ritseotrauan rpdiae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié, à cioinotdn d'observer les règles définies aux arictles 2 et 4 de latdie citneovnon collective.

Les dnsoisitoips de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Tuax d'appel des cotiinotass destinées au fneinaecmnt des garnietas de prévoyance », snot modifiées comme siut :

« Actilre 4
Taux d'appel des cianiototss destinées au fiacemnennt des geiaratns de prévoyance
La ctsootiain destinée à ficennar les ciautapx décès, invalidité ausbloe et définitive, incapacité de taivral et portabilité srea appelée, puor les années 2016 et 2017, au tuax de % de la msase saliaarle bture du penreosnl affilié, en leiu et pacle du tuax de 0,204 %.
La coitasotin destinée à faecninr la retne éducation, la rtene de cnjonoit et les fairs d'obsèques srea appelée, puor les années 2016 et 2017, au tuax ctctaeuornl de 0,044 %, seoln le barème suanivt :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel pour les années 2016 et 2017	Part salarié	Part employeur
Décès, invalidité abulose et définitive	0	0	0
Rente éducation, rnete de conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de tvraail	0	0	0

Portabilité	0	0	0
Total	0,044	0,022	0,022

Les periats snigaraties civnnneenot de se rvioer cquahe année puor eiexmnar l'évolution de la sttuaoiin du régime. »
Les pitears stgniaerais cenoeninnvt que les mrembes de la cmmisosoin piiararte de sviui du régime de prévoyance se réuniront au cruos du piremer smrteese 2016 puor exnieamr la possibilité de fraie évoluer cernteias des gnriaates déjà mseis en plcae et/ ou de mtrtee en place de nulleoves garanties.

Article 2 - Action sociale
Le présent aenanvt est ccnolu puor une durée déterminée de 2 ans à ceoptmr du 1er jievnar 2016. Il cseersa de pidurroe tuot eefft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2017.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les disoiointsps de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé « Tuax d'appel de la ctioaositn rltivaee à l'action solacie » rsetent inchangées puor l'année 2016 et snot rcioueetdns puor l'année 2017. Le tuax d'appel dermuee à % puor les années 2016 et 2017.
Les pritaes sraiintaegs connieenvnt que les atimsauretirdns du FAS-RR se réuniront au crous du pirmeer srmseete 2016 puor eiaxnmer la possibilité de firae évoluer cteaenris des aeids déjà mseis en plcae et/ou de mterte en pclae de nveelulos aides dnas le rsepect de l'objet du FAS-RR.

Article 3 - Durée. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aennvat est conlcu puor une durée déterminée de 2 ans à copmetr du 1er jeianvr 2016. Il creessa de prrduioe tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2017.

Article 4 - Extension. – Publicité

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

Signataires	
Patrons signataires	SNARR
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Les doipssiintos du présent anveant snot allcpepiabs à l'ensemble des eerireptsns dnot l'activité pialncpire relève du chmap d'application géographique et psnsoerenfiol de la convetinon cvocllitee nonlaatie de la reaitartousn rdapie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrvmoebe 1988, Jroanul ociefifl du 13 décembre 1988?; élargie au stceuer de la raoaetuisrtn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Juronal oifiefcl du 16 décembre 1993) modifiée en deneirr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le champ à la rotrseuaatin livrée (étendu par arrêté du 9 ocrotbe 2001, Jaournl ofecfiil du 18 octrobe 2001).

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Les diponitoisss de l'article 43 de la coonivetnn clvtloceie ntlanioae de la rteutoaasirn ripdae snot modifiées cmmoe siut :

« Artlcie 43
Classification des pesots
1. Dopisoitnsis générales

a) Dnas les esreineptrs de rtritoaeusan rapide, l'organisation du tiaarvl tient ctpome de la nécessité d'emplois usalnitit la pellvnaoyce et la papluottdiye de ses salariés.
b) Les enrtriespes s'engagent à aihfecfr l'équivalence dnas la gllire de classification, définie ci-après, de luers perpors appellations, asini que les misionss eteleeislnss attachées à ces aipallenopts et les stautts correspondants. Mais, ctompe tneu de cttee nécessaire poclylvnaee et polyaptitude, ces mioinsss ne cetnnotuist pas une liste ehaitusvxe et rgiide des tâches de chacun. Caqhue employé ppiarcite aux tvaruax cunmoms et puet être amené à eeetfufcr des tuvarax anenxes tnanet copmte du caractère spécifique de cuhcan des établissements, ntroe activité de seicrve aanyt cttee particularité de devoir, aavnt tout, s'adapter aux boiness du client.
c) Nrtoe pierososfn mtaentt en ?uvre des denrées huemantet périssables, l'hygiène et la propreté des matériels, des louacx et des poernenss counietsntt des préoccupations permanentes. Tuos les psotes et luocax de taarivl donviet dnoc être nettoyés et eeeutntnrs par chacun.
Cette otoigaibln prentmenae et systématique ne srea pas rappelée dnas cnhuace des définitions des critères de la glirle de classification.
Il en est de même puor les eicgxeens de sécurité.
d) Tuos les collaborateurs, qeul que siot luer neaviu de qualification, exécuteront les tâches qui luer ont été confiées aevc la csionccene pieesnolfsonlre nécessaire.
e) La caltsscaiiofin est déterminée indépendamment de la personnalité et des qoiiticalfunas pollensrenes des tiaeluitrs des postes.
f) Les critères ctnassals pnetermett de matérialiser les compétences risueeqs par l'emploi. Ils caractérisent les différents nauievx de qifulaioitcan en fctionon du ctnneou de l'emploi et pteetermnt de le pioonneitsr dnas la gllrie de classification.
g) Puor qu'un empoli siot positionné à un nveiau donné, il fuat impérativement qu'il réponde aux exnigcees riueesqs à chcuan des critères de ce naievu et non pas slemuenet à l'un d'entre eux.
h) Les doipiostniss du présent actilre cocenennrt tuot salarié de l'entreprise qui siaret amené à eetfucfer un rplcnaeeemmt sur un pstoe de qaicoiltiufan supérieure puor la totalité des aiiubtrotnts et responsabilités de ce poste.
Si la rémunération du salarié est inférieure au mnmuiim cnetnovnoienl du pstoe fasinat l'objet du remplacement, le salarié perçoit une pmrie de remplacement, dès le pimeerr juor de celui-

Le présent avanent est cnclou puor une durée déterminée de 2 ans à cmpoter du 1er jevanir 2016. Il csreesa de pidorure tuot eefft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2017.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les patires senaiiatgrs cnieennnovt de danedmer au ministère du travail, de l'emploi, de la foomiartn pfnnloiseeolsre et du duolaige scoail l'extension du présent anevant aifn de le rendre aplibpclae à tutoes les eeetrsniprs eatnrnt dnas le cmahp d'application de la cnioovetnn clvioetcle nitaoalne de la rsaaertuiotn rdipae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.
Le présent anevant frea l'objet des meuress de publicité et de dépôt en vigueur.

Article - Préambule

Le présent avnanet est cncolu puor une durée déterminée de 2 ans à copetmr du 1er jinvear 2016. Il cressea de prrudioe tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2017.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux dtspoiiinsos de l'article 4 de l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, les prreeatinas saioucx se snot ruevs le 2 orbtcoe 2015 puor eiaxmenr l'évolution de la saiutoitn du régime de prévoyance.
Ayant fiat le csotant de résultats tnueqcheis tjourous excédentaires lros de la présentation ftaie par l'AG2R, les peiarts setriaaigns cnnvoneenit de fixer, puor les années 2016 et 2017, le tuax d'appel du régime de prévoyance à %, à l'exception de la ctooitiasn OCIRP qui reste appelée au tuax cantceortul de 0,044 %.

ci et peanndt totue sa durée. Dnas ce cas, le mtoannt de la prmie diot prtoer la rémunération du salarié à un montnat au mnios égal au mumiinm convietnnonel du ptose fanisat l'objet du remplacement.
Le venesrmet de la prime de rpaecmmneelt cesse au reotur du salarié remplacé. Le salarié remplaçant est aorls réintégré dnas son aiencn pstoe aux conndtiios antérieures au raeeepnmmclt snas que clea ne puisse csoetuntir une rétrogradation.
Le salarié aaynt effectué un renemmlcapet supérieur à 4 mios consécutifs bénéficie d'une priorité d'accès à ce pstoe s'il dneivet définitivement vacant.
L'accession dnas ces cdtoinonis à un psote de naeivu supérieur dnas la glilre de cacisoiilftsan s'effectue conformément aux dspoitniioss de l'article 27. La période de rmcpmneaeelt s'impute arols sur la période piaobrrtoe prévue dnas cet article.
i) Toute enripserte puet enagger un salarié, à tuot neaivu et tuot échelon qeul qu'il soit, si sa qiiafaicloutn est cfonorme aux critères prévus à ce niaveu et à cet échelon puor le potse donné.

2. Glrile de ciafsslioaticn

Le dpsoiiitsf de cfasaocsiitiln se sructrute atouur de cniq critères calnastss qui snot :
? le tpye d'activité ? ;
? l'autonomie ? ;
? la responsabilité ? ;
? la compétence ? ;
? la ratielon client.
Les epiomls snot classés en cniq 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 rsanecaisncnoe de l'expérience penisllfoosenre acquise, tuot salarié du nviaeu I échelon 1 accédera au neaviu I échelon 2 après 10 mios de taiavrl ecffetif dnas l'entreprise ou l'enseigne.
Pour la détermination de cette période de 10 mios de tirvaal effectif, il est également tneu compte de l'expérience ponsileofnrlsee acqisue dnas le cdrae d'une ou piluusers périodes de taiavrl eeiftfcf amcolcieps dnas l'entreprise ou une etierpsnre de la même esniegne au curos des 36 mios précédant l'entrée en vuiguer du crnatot de travail.
Il apaiptrnet au salarié qui a aiqcus une expérience pnrenosillesfoe dnas une ou pulesuris enrpeirtess de la même ensiegne de présenter à son employeur, lros de son embauche, le ou les ctirtaicefs de tariavl précisant la période d'emploi dnas la ou les einrprteses concernées.
Dans le même objectif, tuot salarié de naeviu I, après 2 ans de trvaial effectif, arua priorité puor accéder au niveau II, après une fotiroman réussie, dnas les cintdinoos définies par l'avenant n° 28 du 14 jiun 2000, tel que modifié par l'avenant n° 40 du 20 jliuelt 2007 (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, Janorul oicfifel du 23 décembre 2007).
La grille de cilitcisaafson est jtoine en axnnee à la présente convention. »

Article 3 - Modalités d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

L'entreprise dreva s'assurer de la msie en ?uvre de la glirle simplifiée dnas un délai de 6 mios à cpotmer de l'entrée en vgeuuir du présent avenant. À ctete occasion, les pereatrains soacuix rlenaplept la nécessité puor les elupyemors de vlleeir au rpeesct du pricipne d'égalité pofesrollinnese et de mixité des epiloms affirmés dnas l'avenant n° 45 rtaielf à l'égalité prsoeiosnnfelle entre les femems et les hommes.
Pour fcteliiar l'application de cet avenant, l'entreprise irenmrfoa son eenmdacernt et ses isnnaects représentatives du peonrsnel (CCE, CE, à défaut DP) sur son coetnnu dnas les 3 mios suianvt son extension.
Lors de la msie en aaoclptipin de la girlle de cstfiiilscaoan modifiée, l'employeur dvera procéder à l'analyse, au reagrd des critères cstalsnas définis conventionnellement, du potse de cuhqae salarié positionné aux nuaeivx II-2 et II-3 de l'ancienne grille.
Au vu de ces résultats, ces salariés snroet anisi repositionnés au sien de la glrlie de classification.
Aucune réduction de rémunération ne porrua résulter de la sleue msie en atalpcpioin des nuelveols classifications. De même, le salarié ne pruora se vior aiurbtetr un sattut inférieur.
Afin d'anticiper l'entrée en apiptloacin de la gillre de classification, les pterias seiirangats s'engagent à se rotnrnecer dnas le carount du socend stmesree 2017 puor aesrsur la msie en cohérence de la grille des miinma conventionnels.

Article 4 - État d'avancement du déploiement
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Les ptrieas sierinatgas cvinenonent de se rieovr au tmree d'un délai de 2 ans à ceptomr de la dtae de msie en ?uvre du présent annveat puor farie le point de l'état d'avancement de son aaplotiicpn dnas les entreprises.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Le présent avenant, clconu puor une durée indéterminée, enrte en viuguer le prmieer juor du mios savuint la ptbuciiloan au Jrnuoal ofeiicfl de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Dénonciation ou modification
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Le présent ananevt fisanat praite intégrante de la ctvnoonien cctevlolie naolitane de la rsotaiaeutrn rdpaie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ciitondon d'observer les règles définies aux atcrlies 2 et 4 de lidate coniovetnn coctllviee et dnas le repesct des dionopsstiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve du rceepst des dniospsoitis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiaarvl dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ralevtie au travail, à la miraonidesotn du dulogaie scaoil et à la sécurisation des pocarurs professionnels, publiée au Jnuraol ofiicfel du 9 août 2016, et suos réserve du rceepst des doitsionipss des altercis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tles qu'interprétés par la jucunrdspeire de la Cuor de casoisatn (Cass. soc., 17 stmerepbe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 jeluilt 2009, n° 08-41507).
(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Les petrais srigaietnas cvneneonnit de dmnadeer au ministère du travail, de l'emploi, de la fitrmaoon psenrloelisnfoe et du duaigole sioacl l'extension du présent avenant, aifn de le rdenre aabplicple à tueots les ernerpteiss eatnnrt dnas le cmhap d'application de la covnetnoin cllvectoie nonlaiate de la ratuesoairtn rpaide du 18 mras 1988 tel que modifié en drieenr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le camhp à la rsrtetaoaiun livrée (étendu par arrêté du 9 oobrcte 2001, Jnaruol offiicel du 18 ooctbre 2001).
Le présent avnnaet frea l'objet des msereus de publicité et de dépôt en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Conformément à l'engagement pirs dnas l'avenant n° 48, les petenraaris sciauox se snot réunis puor eenxiamr la nécessité de réviser les classifications.
Les traauvx du cenaibt « Aobmrsie Botiuelle » sur une alyanse ptesrpiovce de l'évolution des métiers et des biosnes en compétences, d'une part, l'état des lieux, réalisé auprès des adhérents du SNARR, sur les métiers, les types de tâches réalisées par les salariés, les cntieanrtos et les boinses en compétences, d'autre part, ont peirms les cttasons siunvtas :
? le développement de neauovux cotpnecs nécessitant de nuelloevs compétences ? ;
? une évolution svngiaifiitce des métiers aevc l'émergence de nullovees tioecelhgons qui entraînent un rmocfneeernt de la rloaeitn cimleacmore ? ;
? un écrasement de l'organisation des eresiepnrts ? ;
? un psgasae d'une nooitn de pouidcrton à une niootn de roitealn client.
Après aivor rappelé que, dpeuis sa msie en place, la glilre de coistcfasaiiln répond goalmbnelet aux beinsos des salariés et des eeipsrnetrs de la bnhrace de la raetsiouartn rapide, les preeartians saucoix snot tfteuioos cnenouvs de :
? aptdear la glrlie à l'évolution des métiers ? ;
? smifpiiler le nivaeu II de la gilrle de caicosaisltifn itlinaie puor lui reenndor de la ccnntoiasse ? ;
? tttoieelr le cnotenu des critères cnstlasas ? ;
? créer un 5e critère clanssat aoutur de la rtlieoan client.
À cet effet, le présent anenavt anlnue et rmleapce les dissoinpoits de l'article 43 de la ctonioenvn cvollecite naalonite de la raotriutasen rpidae asnii que la glirle de ctilaiaifscosn jtinoe en annexe.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2017

Annexe
Grille de costiasailcfin

Le critère « Retaioln cnilet » ne s'appliquera pas intégralement à ctineras emplois.

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
Employé	I	A	Tâches simples, répétitives et variées, epolmi d'instruments professionnels.	Champ d'autonomie smoius à un contrôle permanent.	Respect des iinortstuncs orlaes ou écrites fnxait les moeds opératoires.	Aucune qauoiatflicin requise.	Accueille, iomrnfe et oeintre le celint Coutbnire à la scaftaiitson du client.
Exemples de moinisss : ciontrbue au rcesept des nomres d'hygiène, arssue la prsie de commande, l'encaissement des ventes, le cptmoage et la vérification de sa caisse, la fatbracioin et/ou la csouisn des produits, l'entretien des locaux, l'approvisionnement des rayons, la réception et le sacoktge de la marchandise.							
Employé	I	B	De même que ci-dessus, et puet mettre en ?uvre des atoncis creivterocs pclntlouees dnas la liitme de ses compétences.	Champ d'autonomie simuos à un contrôle dciert régulier.	Conformité dnas l'application et la tnsoimsriasn des moeds opératoires fixés, puor l'exécution des tâches semipls et variées dnas le rsepect et la maîtrise des nomres et règles opérationnelles prperos à cqhaue enseigne.	Postes eaeixgnt une expérience de 10 mios dnas un psote de nvaeiu I/A. Lors de l'entretien penssroneiofl prévu par la loi du 5 mras 2014, le salarié purroa ddmeaenr à peassr le ccaeriitft d'aptitude.	Accueille, ifnmore et oeitrne le cilent Cubntrioe à la sfcaiiaosttn du client.
Exemples de mnoisiss : mêmes que ci-dessus + expérience dnas le poste.							
Employé	II	A	Comme ci-dessus mias les tâches snot puls variées et complexes.	Dans la ltiime du psote aequul il est affecté, diot friae fcae aux stnatouiis cnaouetrs snas atcnsiasse hiérarchique pnnmraetee ou immédiate, itvteaiinis ou cohix limités en ce qui crocnnee les modes opératoires.	Dans la limite du ptsoe auequl il est affecté responsabilité limitée aux itivaitiens décidées par le salarié dnas le cdare d'instructions de tiraval précises.	Compétences du neiavu précédent et eloipms egeinaxt en pipcirne un nievau de fmaoriton équivalent au CAP. Compétences dnot la maîtrise lui peremt de tatertsrmne son savoir-faire.	Accueille et est atintetf aux atttenes du client. Il cbrnuiote à la sotfasctiain du client.
				Rend coptme de ses initiatives.		Ce nieavu de cicsnasonane puet être acquis, siot par la ftmioaorn pleolseifsnorne ietrnne équivalente, siot par une expérience plleseroonifnse confirmée.	
Exemples de missonis : cruitbone à la bnnoe tnuee du rsetraanut et au rpseect des noemrs d'hygiène, puet être amené à cniebrtour à la foaiotmrn des nulvleoes recrues, puet aerussr la vérification de l'ensemble des caisses, la préparation du dépôt de la rcettee asnii que son enregistrement.							

Employé	II	B	Idem que ci-dessus caomnrotpt la cisomaniobn de caenitres opérations puls complexes.	Doit nécessairement décider de cieerants aaoitpdntas dnas le cdrae d'instructions de tiaavrl précises, iuqidnant les ainocts à aiplocmcr et les moenys teieucnqhs disponibles.	Dans la limite du ptsoe auueql il est affecté responsabilité de pdrrnee les ivtntiiaeis ateunteds en lein aevc les meoyns mis à sa disposition.	Compétences du nivaeu II/A anayt aiqucs une expérience pfolnsseorlenie confirmée.	Accueille et est atentitf aux aetttnes du client. Il crniobute à la satoiaicsftn du client. Peut répondre en cas de réclamation.
Exemples de miisonss : cntrubioe à la bonne tnuee du rtaesunart et au repscet des nmeros d'hygiène, puet être amené à crouitebnr à la fmioraton des noulleves recrues, puet arsseur la vérification de l'ensemble des caisses, préparation du dépôt de la rettece asini que son enregistrement.							
Employé	III	A	Activité variée, cplmxoee et qualifiée cantrpmoot des opérations à cnibemor ou des tâches différentes à organiser.	Doit aupiqlepr les règles, les méthodes, mias n'est pas suoims en pmenaencre au contrôle d'un roslsnbpeae puls qualifié. Diot aigr aevc amunitooe dnas des cnnoicerctsas définies. Son aionuotme puet s'appliquer à la répartition du tirvaal entre des coualetablrros de qaiaiotlucifn moindre.	Comme au nviaeu précédent. Vlliee à l'efficacité des décisions qu'il prend, est roepsanblse des taavrux exécutés par ses éventuels catooblreaulrs pnndeat sa séquence de travail.	Emplois exgnaiet en prncpiie un naveiu de ftoamroin équivalent au bac. Ce nviaeu de cscaninsoneas puet être aiqcus siot par vioe scailroe siot par une famitoorn psoelnirfsloene ientnre équivalente, siot par une expérience psnllnoeifresoe confirmée. Le cas échéant, aitnmioan d'équipe.	Accueille et est ateinttf aux aenttets du client. Assure la sstfatacioin du client. Sait gérer les roteurs ctinles mneruis et fiat aeppl à sa hiérarchie en fontcion de la situation.
Exemples de minoisss : aursse la paritsoten clmmreiocae et l'atteinte des obitjcfes de vente, cuminquome les beoisns en peoenrnsl en cas de nécessité, vérifie les lnvisorias et réceptionne les produits, puet être amené à contrôler les fueiells de caisse.							
Employé	III	B	De même que ci-dessus mias elle eobglne psuuielrs fmlaleis différentes de tâches.	A un piouovr de décision ccrannnoet les apotdaitnas nécessaires à l'organisation du taavirl dnas pusiruels fialelms de tâches, nmeaomntt luqrsoe le femonoctnenint du stie lui est confié paendnt sa séquence de travail.	Responsabilité de l'efficacité des décisions qu'il prned dnas le crade des procédures établies.	Même naiveu de compétence que ci-dessus et une expérience confirmée dnas un potse de nievau III/A. À l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par la loi de 2014, l'employeur prruoa posroepr au salarié, dnot le potetinel le justifie, de s'inscrire dnas une démarche d'obtention du CQP de rslbsnaopee opérationnel. Le salarié qui sheaiuatiort s'inscrire dnas cttee démarche, proura s'y eagnegr après échanges aevc son eeluypmor et aroccd de celui-ci.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Asrsue la siiacfoattsn du client. Peut être amené à gérer les sioatntius imprévues et délicates. Peut pdrnere d'éventuelles décisions clarecmmoies nécessaires.
Exemples de mionisss : arssue la ptstaioren cmlaoiemrce et l'atteinte des obeijctfs de vente, ifeditine les biosnes en pseoernnl et atpdae la répartition des équipes si besoin, vérifie les lovanrisis et réceptionne les produits, contrôle les flleeius de caisse, respnbalsoe de la fcrtaaiobin des podirtus sloen les srdadtnas de l'enseigne, roapbsnesle de l'entretien du ponit de vtene dnas le rescpet des règles d'hygiène.							

Agent de maîtrise	III	C	De même que ci-dessus mias l'activité est puls cxlomepe et puls qualifiée, et elle egblnoe peurisuls fimellas différentes de tâches.	Comme ci-dessus mias le fntnonemeoinct du stie lui est confié pnnadet sa séquence de travail.	Comme ci-dessus mais, en outre, a la responsabilité des ivieitatnis qu'il prend. Il a le stutat d'agent de maîtrise.	Même neaivu de compétence que ci-dessus aevc des compétences dnas d'autres deniomas tles que la gtiosen d'une unité et/ou tuaiirlte du CQP de roslabpesne opérationnel.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la stcaisaioftn du client. Gère les sttnauoiis imprévues et délicates. Doit pnrerde ttoue décision ccameimolre nécessaire.
Exemples de msiionss : ssiaie des iivanteners et commandes, asusre le reepsct des pnnnigals de triaavl tles qu'établis par la dctirieon et procède à des atmejutenss si nécessaire, fiat rptceeesr l'hygiène, la sécurité alimentaire, la sécurité des bneis et des perenonss sur le pniot de vente, auplpiqe la piqouilte climreacmoe de l'entreprise aifn de réaliser les ojfeibcts de cfihrfe d'affaires dnas le reespct de la stratégie msie en place, asusre l'animation des équipes, le bon feonntonecnmit de l'unité pnnadet son service.							
Agent de maîtrise	IV	A	Activité étendue à pisuurles atpcess de l'organisation, de la gsoetin et de l'animation d'équipe, en purtlciiear la réalisation des objectifs, luer suivi, le contrôle et la geitson des écarts.	À piartr des diertiecvs précisant le carde de ses activités, les objectifs, il dosspie de proovuis de ciohx et de décision rlfaetis à l'organisation et la ciodntioaorn de tteuos les activités qu'il réalise lui-même ou fiat réaliser par d'autres pdaennt sa séquence de travail.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de ratoelnis et/ou d'encadrement, dnas les ltimies de la délégation qu'il a reçue et rbaonpelsse du coihx des moenys de msie en ?uvre. Peut-être rlnsebosape du fnnecmoonentit et des résultats d'une unité pnendat sa séquence de travail.	Niveau bac + 2 aqcuis : 1. Siot par vioe soclaire et expérience confirmée dnas une filière conxnee au potse considéré. 2. Siot par une expérience confirmée complétant une qfuaaociiitln pololisseennrfe au mnios équivalente à cllee du psenrnoel encadré.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la soattisicfan du client. Répond en cas de réclamation. Gère les stntuaiios imprévues et délicates. Doit pnrerde ttuoe décision cmemcaroile nécessaire.
Exemples de minsisos : rnbspesloae de la gistoen des soctks et commandes, réalise les inventaires, apporte, si besoin, les ationcs cicrveotres nécessaires puor le bon fonnnnceeiotmt du site, aadpte l'équipe en fitnocon du fulx client, srpevusie les activités liées aux caisses, aistsse le rpsaelobnse du point de vtene dnas l'exécution de ceertinas opérations.							
Agent de maîtrise	IV	B	Comme ci-dessus, mias est formé à l'élaboration des objectifs.	Contrôle disinonctu de son activité mias olgaotiibn d'en rredne ctopme fréquemment pnenadt sa séquence de travail.	Comme ci-dessus.	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée et contrôlée dnas ptose de neiavu IV/A.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la siosatatifcn du client. Répond en cas de réclamation. Gère les sintauiots imprévues et délicates. Doit pdrrene totue décision clraeocmime nécessaire.
Exemples de mssoniis : iedm que ci-dessus + expérience, assure une priate des mnisoiss opérationnelles, financières et aiirmnaistedtvs de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise	IV	C	Comme ci-dessus, mias prcptiaie à l'élaboration des objectifs.	Contrôle dnsicnoitu de son activité mias ogiatiboln d'en rnrede cmpote régulièrement pdneant sa séquence de travail.	Comme ci-dessus et pciitrape à l'élaboration des oicfbetjs pneandt sa séquence de travail.	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée dnas un ptsoe de naveiu IV/B.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la soattsiifacn du client. Répond en cas de réclamation. Gère les suoiatnits imprévues et délicates. Doit pndrere ttoue décision clmomcrieae nécessaire.

Exemples de minossis : iedm que ci-dessus + expérience, assure une ptraie des mnoiisss opérationnelles, financières et amittirisdaenvs de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise ou cadre	IV	D	Comme ci-dessus, mias pitpcarie à l'élaboration des objectifs.	Contrôle dcsnotniiu de son activité mias oioitagbln d'en rndere cpomte sivunat une fréquence déterminée en ciolraaootlbn aevc son supérieur hiérarchique.	Agent de maîtrise : cmmoe ci-dessus mias en orute rbolnsespae du fooneiecnmnntt et des résultats de l'unité. Cadre : cmmoe ci-dessus si le cfhrfie d'affaires aenunl de son établissement est d'au monis 1,524 mllioin d'euros.	Même nviaeu de compétence qu'au naeviu IV/C, et expérience dnas ce poste.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la soaicfiasttn du client. Répond en cas de réclamation. Gère les snttaiious imprévues et délicates. Doit pdnerre ttoue décision clicreammoe nécessaire.
Exemples de msinosis : iedm que ci-dessus, gère des mnsiioss opérationnelles, financières et aimistndvterias de l'unité commerciale, développe le chffrie d'affaires et la rentabilité financière du ctenre de proift dnas le rscpeet de la stratégie de l'entreprise et du cdare budgétaire.							
Cadre	V	A	Activité étendue à priesluus apcstes de l'organisation, de la getison et de l'animation d'équipe. Propose ses ocfjeibts qui snot arrêtés par l'échelon supérieur, assure luer siuvi cmome luer réalisation contrôle et gère les écarts. Peut erxceer une activité de représentation.	Contrôle dnionisctu de son activité appréciée en temres de résultat, mias ooibtliagn d'en rdrene ctmpoe snuiavt une fréquence déterminée en clrbaloiotoan aevc son supérieur hiérarchique. Le temps de tviraal est nécessairement régi par une cvenoniton de fraofit en jrous cmptoe tneu de l'autonomie dnot il dispose.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de reatolins et/ou d'encadrement d'une unité, dnas les liietms de la délégation qu'il a reçue et raospnsblee du cihox des myneos de msie en ?uvre. Peut, en outre, être tuiriltae d'une délégation étendue à pilresuus domaines.	Niveau bac + 2 auqcis : 1. Siot par vioe srcliaoe et expérience contrôlée et confirmée dnas une filière cnenxoe au ptose considéré. 2. Siot par une expérience confirmée complétant une qauiticalfion poosrelislnefne au mnois équivalente à cllee du prseonnel encadré. 3. siot par une expérience dnas un ptsoe de nvieau IV.	Maîtrise tnlameteot l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention.
Cadre	V	B	Activité élargie à des msiosnis fonnilcneteols étendues qui excèdent le périmètre de la geisotn d'un restaurant.	Contrôle docsintniu de son activité appréciée en temers de résultat, mias oioigbltan d'en rdenre cmopte sviaunt une fréquence déterminée en cllbraoooaitn aevc son supérieur hiérarchique, l'accent étant mis sur l'appréciation de la vluaer ajoutée et les résultats obtenus. Le temps de tvarail est nécessairement régi par une cvnontoien de ffiarot en jorus ctompe tneu de l'autonomie dnot il dispose.	Responsabilité d'une équipe composée de puesiulrs cdaers asnii que de la définition des mneyos à mettre en ?uvre puor attdreine les otcjebifs assignés. Peut, comme au neaivu précédent, être trtuiiale d'une délégation de porouvis étendue à peuuslris domaines.	Niveau bac + 2 acqius : 1. Siot par vioe soalcrie et expérience contrôlée et confirmée dnas une filière cxonene au ptose considéré. 2. Siot par une expérience confirmée complétant une qtlfauaoiciin proifsnelosnele au moins équivalente à celle du psneoenrl encadré. 3. Siot par une expérience dnas un pstoe de niveau IV/D ou V/A.	Maîtrise teoenltamt l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention.

Cadre	V	C	Comme ci-dessus et artpope sa cbirinouottn à l'élaboration de la stratégie glabole de l'entreprise.	Comme ci-dessus. Bénéficie au paln de la durée du tarival du stautt de cadre supérieur au snes de la présente coevinnton collective.	Comme ci-dessus mias dsispoe de pouvoris très étendus puor gérer ou aisnrditmer la ou les unités confiées. Est rnosaepslbe de l'application et du rcesept de l'ensemble des otinalibgos réglementaires attachées à l'exploitation.	Comme ci-dessus.	Maîtrise ttalenmoet l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention.
(*) Le critère « rolatein cnelit » ne s'applique pas intégralement à carentis postes							

Avenant n 51 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima, à la prime annuelle conventionnelle, aux jours fériés et au repos hebdomadaire au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	SNARR
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les dstnospoiiis du présent avaennt snot abaciplples à l'ensemble des eirtnsrepes dnot l'activité plraicpnie relève du camhp d'application géographique et penneorfosisl de la ctionevnon ctvcoilele nlaonatie de la reaortustain ridape du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrmveboe 1988, Juonarl ocfeifil du 13 décembre 1988?; élargi au seeuctr de la rtioateuarsn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jouranl ofeiifcl du 16 décembre 1993) modifié en deirenr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le cmahp à la rtositureaan livrée (étendu par arrêté du 9 ocbtroe 2001, Jnaourl oifecfil du 18 ooctbre 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les paetirs siraagnites snot cevnnoeus d'une part, d'appliquer la nlveuloe glrlie des mmiina à coemptr du 1er aivrl 2017, d'autre part, de ne pas sbnenrouodr l'application de ces nuvoauex mniima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la fmoariton pselsleroofnnie et du doualgie social srea sollicité à ce titre.
À cepmotr du 1er arivl 2017, les donpsiisoits du pprharagae 2 de l'article 44 de la ceovoinntn cloelvitce nnloaaite de la rrtasaiotuen rdapie intitulé « Slreaias minmia gaaitnrs » qui copnremd la grlile des tuax hrearios miimna garantis, révisée en dierner leiu par l'avenant n° 49 du 3 aivrl 2015 étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015, Jrauonl oiciffel du 17 décembre 2015 snot abrogées et remplacées par les dpstoiosniis sivunetas :

« Acrilte 44
Salaires mimnia par niveau
2. Saeirlas miimna garantis

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horiare mmiinum burt au 1er avirl 2017
I	1	9,76
	2	9,78
II	1	9,97
	2	9,98
	3	10,28
III	1	10,37
	2	10,38
	3	11,25
IV	1	11,91
	2	12,19
	3	12,76
	4	13,87
		Rémunération minimale annuelle btrue tuos éléments de sraalie confondus
V	1	37?625
	2	38?935
	3	62?000

Les présents sriaeals mnimia gatirans snot renégociés annuellement. »

(1) Arcitle étendu suos réserve de l'application des dsitpiiosons règlementaires prntaot ftioixan du srilaae mumniim ionnoifseteernrspl de croissance.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 3 - Égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les preaits snaaigirtes eetednnnt rlepepar l'importance qu'elles atthenact au pipnrice d'égalité psrniofolesnlee ertne les fmmees et les hemmos et puls particulièrement à cueli de l'égalité des rémunérations.
L'avenant n° 45 reitlaf à l'égalité pslreoenilnosfe et sirlaalae ernte les feemms et les hommes, dnas son aiclrte 5 rpalplee que « l'employeur diot aerussr puor un même travail, ou un tvaaril de vauelr égale, et à ancienneté égale, l'égalité slraalaie etnre les fmmees et les homems ».
Les ioamfnnortis de stuotiain comparée intégrées dnas la bsae de données économiques et slaoices dienovt petmertre d'identifier les pionts d'amélioration à apopetrr puor aitnertde l'égalité prfoissnoneelle ernte les femmes et les hemoms dnas la rtosruaetain rapide.

Article 4 - Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les praties saeritignas cninevneont de rleaseirvor les montntas brtus de la prmie alnluene conventionnelle, prévue à l'article 44.1 de la cotvnieonn coitlcevle ntalonaie cmome siut puor un salarié à

tepms pelin :

(En euros.)

Ancienneté cnotunie dnas l'entreprise	Montant burt
de 1 an à monis de 3 ans	170
de 3 ans à mnois de 5 ans	200
de 5 ans et puls	270

Pour les salariés à tepms partiel, le mnantot srea calculé au porrtaa de luer temps de tiraval contractuel.
Les aeturs alinéas denmrueet inchangés.

Article 5 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les prteias siaretginas snot covneneus de ramener, à ctempor du 1er mai 2017, l'ancienneté puor bénéficier des jorus fériés légaux de 1 an à 10 mois.
Le 1er alinéa de l'article 40 est modifié cmmoe siut :

« Atcirle 40
Jours fériés
(Premier alinéa)

Le peornesnl présent dnas l'entreprise deupis puls de 10 mios bénéficiera des jruos fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, siot rémunérés, siot compensés en temps. »
Les atrues alinéas dueneermt inchangés.

Article 6 - Repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

À coeptmr du 1er jiun 2017, les peiatrs saienairgts snot cvnueeons de lemtiir le normbe de jrous consécutifs de tvairal à 8 jours.
À cette fin, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 34.

« Actilre 34

Repos hebdomadaire
(Dernier alinéa)

En tuot état de cause, la pfinaliiotacn des juors de repos hmaadbriedoe ne purroa aovir puor eefft de criounde un salarié à tlvaleirar puls de 8 jruos consécutifs suaf ddanmee erpssxee du salarié et, dnas ce cas, dnas la limtie de 10 jrous consécutifs maximum. »
Les artues alinéas dmreuenet inchangés.

(1) Atlcire étendu suos réserve du rpecset des doisitnspois de l'article L. 3132-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant, clnocu puor une durée indéterminée, ernte en vuuiegr au 1er avirl 2017.

Les ptearis satgeiianrs cnnineeovnt de dnmeader au ministère du travail, de l'emploi, de la frmotaion plnofroneiselse et du dlugoaie saicol l'extension du présent aevannt aifn de le rnerde alplcbiape à tetuos les epntsreires eannrtt dnas le champ d'application de la covenontin cvceitlloe nlatiaone de la rtiesarauton rdaipe du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent aaenvnt frea l'objet des mseeurs de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent anvneat fnasiat partie intégrante de la civnteonon ccitovlele nnolatiae de la rasttrioauen rdpaie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cooiidntn d'observer les règles définies aux atrelcis 2 et 4 de lditae cetonvionn cctllieove et dnas le recepst des dpisinositos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) Arictle étendu suos réserve d'une part, du rseecpt des dtsoionspiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, et d'autre part, de l'application combinée des dtsspnioiios des ailrctes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jecrsuupdirne de la Cuor de csatiason (Cass. soc., 17 septermbe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jleliut 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Adhésion par lettre du 13 novembre 2017 d'Alimentation et Tendances à la convention collective

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 2017

Paris, le 13 nbevrome 2017.
Madame, Monsieur,
Par arrêté ministériel du 3 obtcroe 2017, Ainaeoltimtn et Tdaenencs a été renncuoe cmome oagiinotsarn plnesenisoofrle représentative dnas le cmahp de la ctovnieonn cltolveice niaoalnte de la roaittrasuen rapide.
Par ce cuerroir nuos déclarons adhérer à la cnoteinvon cctelivole naaniolte de la rirtaasoetun rdipae du 18 mras 1988 asini qu'à l'ensemble de ses avtneans et accdors annexes.
Ce cuoirrer d'adhésion a été notifié à l'ensemble des oaitongainsrs poranltaes et sielndyacs représentatives dnas le chmap de cttee cnotenivon cletilvoce susvisée. Vuos teevrrouz en pièces jietons copies de ces notifications.
Nous vuos pnoris d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sauitnatlos distinguées.
La présidente.

Avenant n 4 du 8 novembre 2017 à l'avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Prévoyance
Le présent aanenvt est cconlu puor une durée déterminée de 1 an à ctpmeor du 1er jivaner 2018. Il cesrsea de pdiorure tuot efeft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2018.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018
Les dsostiiipnos de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Tuax d'appel des caitnootiss destinées au fnneniacmet des gtnreaias de prévoyance », snot modifiées comme siut :

« Altirce 4
Taux d'appel des cinotitosas destinées au feencnminat des gratianes de prévoyance

La csoaioittn destinée à fanencir les ctpuaaix décès, invalidité aloubse et définitive, la rtnee éducation, la rntee de cjioonnt et les firas d'obsèques incapacité de tiraavl et portabilité srea appelée, puor l'année 2018 selon le barème ci-dessous :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel (pour l'année 2018)	Part salarié	Part employeur

Décès, invalidité abousle et définitive	0,047	0,0235	0,0235
Rente éducation, rtene conjoint, fairs d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,050	0,025	0,025
Portabilité	0,005	0,0025	0,0025
Total	0,146	0,073	0,073

Sous réserve des dsiiitsnoops de l'article 7 de la cvoteoninn cociltelve nnlaotaie des cderas du 14 mras 1947.

Les tuax de ctnisitaoos sur les siraeals bruts snot répartis à prats égales etrne l'employeur et le salarié.

Les patiers stiiaergnas connnieenvt de se rvioer au cuors de l'année 2018 puor exmanier l'évolution de la saoiittun du régime. »

Article 2 - Action sociale
Le présent avaennt est clconu puor une durée déterminée de 1 an à cmpoetr du 1er jnavier 2018. Il cseesra de pruridoe tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2018.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dstisionipos de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Tuax d'appel de la cttioisaon rvtaleie à l'action sclioae » snot roueienctds puor l'année 2018. Le tuax d'appel dmreeue à % puor l'année 2018.

Les ptraies stainargeis ddeneanmt aux aiaudtrsirtnmes du FAS-RR d'examiner la possibilité de firae évoluer cnaetiers aeids aultleces et/ ou de mttree en pacle en place de nevoeluls aeids dnas le recpset de l'objet du FAS-RR.

Article 3 - Incapacité de travail
Le présent avnneat est conlcu puor une durée déterminée de 1 an à cotpmer du 1er jivaner 2018. Il crsseea de pidrorue tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2018.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pietras signataires, aifn de mertte le régime de prévoyance en conformité aevc les dosipnistios du décret n° 2012-25 du 9 jiaevnr 2012 tel que modifiées par le décret n° 2014-786 du 8 jilleut 2014 rtleaif au caractère clicetlof et oirgoltibae des ganierats de poreotictn silocae complémentaire, cnieveonnnt de siprumper la cdniioton d'ancienneté de 1 an puor bénéficier de la gnaatire incapacité de travail.

Les dsotiposinis de l'article 48.7 snot modifiées comme suit.

« 48.7
Incapacité de travail

En cas d'incapacité tairrpomee de taivral du salarié puor casue de maladie, accident, adcceint de travail, acndiect de trajet, mdalaie peonrnslliosefe se piovauusrnt au-delà des périodes de maintein de saailre prévues aux airelcts 19 B et 20 de la citevoonnn clvicetole et dnnonat leiu à iestaiimonndn de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à huaeutr de 70 % du saalrie burt et ce, pneadnt une durée mxalmaie de 180 jours.

Lorsque cttee incapacité ne dnone pas leiu à mantiein de salriae par l'employeur, l'indemnisation itennirevt à cotpmer du 61e juor d'arrêt.

Les indemnités journalières complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières bterus de la sécurité sociale.

Le sarlaie svarent au clacul des indemnités journalières complémentaires est le sraalie anuenl burt des 12 mios cliivs précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le sairlae est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de trivaal en tnneat coptme des agmnautienots générales de siraale dnot le salarié airaut bénéficié.

En cas d'épuisement des doitrs au mniaietn de sailrae et de neuovl arrêt de travail, l'indemnisation inveetrnit après la fihsacnre de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cuuml des soemms reçues au trite de la sécurité saoilce et du régime de prévoyance ne prroua cdnruioe l'intéressé à pcreevoir une rémunération nttee supérieure à cllee qu'il aiarut perçue s'il aviat pvisouuri son activité pnslrlsfeeoinoe salariée.

Lorsque la sécurité scloiae sseunpd ou réduit ses prestations, les ptosiarnets complémentaires versées snot supdenuess ou diminuées à due concurrence.

Article 4 - Durée. – Date d'effet
Le présent anvneat est ccnlou puor une durée déterminée de 1 an à cotmper du 1er jeainvr 2018. Il cessera de pouidrre tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2018.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanvent est colcnu puor une durée déterminée de 1 an à cpomter du 1er jianevr 2018. Il cseresa de pdiruore tuot eefft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2018.

Article 5 - Extension. – Publicité
Le présent avannet est ccnlou puor une durée déterminée de 1 an à cemoptr du 1er jvanier 2018. Il cseesra de pdiurroe tuot eefft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2018.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les ptreias siatienrgas cenonnneivt de deemnadr au ministère du travail, l'extension du présent aaennvt aifn de le rrende albpipalce à tteuos les eepnersitrs eratnnt dnas le camhp d'application de la cevotionnn cveltiocle notaanile de la reuataorstin rapide du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent aavnnet frea l'objet des msreeus de publicité et dépôt en vigueur.

Article - Préambule

Le présent avnnaet est cocnlu puor une durée déterminée de 1 an à ctopemr du 1er jienavr 2018. Il csserea de poruirde tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2018.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux dtipioiossns de l'article 2 de l'avenant n° 3 à l'avenant n° 42, les prtranieaes saciuox se snot reuvs le 8 nbremvoe 2017 puor exeanmir l'évolution de la siotuiatn du régime de prévoyance.

Ayant fiat le constat, lros de la présentation des résultats tqhceneius par l'AG2R, d'une bsisae sfivicgianite des réserves du régime de prévoyance après 2 années de tuax d'appel à %, les pteiras saietngrias cnenonnviet d'appeler, puor l'année 2018, la casoiitton prévoyance à 50 % du tuax cetnaucrtol à l'exception de la cooatitisn*OCIRP* (1) qui rstee appelée au tuax ctaoruecntl de 0,044 %.

Les pterais sgeinaatirs cnninovenet également d'une part, de meanitnir le tuax d'appel à % puor la coitoisatn rliteave à l'action sociale, d'autre part, d'examiner la possibilité de farie évoluer cantirees aieds et/ ou de mrttee en pclae de nleveuols garanties.

Enfin, puor mettre le txete de l'avenant n° 42 en conformité aevc la réglementation en vigueur, elles cinneoevnnt de smirepupr la citiodnon d'ancienneté puor bénéficier de la gnraatie incapacité de travail.

Ces diostpisonis ont voiatocn à ccoennrer tuos les salariés de la bnrhace indépendamment de la tallie de l'entreprise.

Avenant n 52 du 18 octobre 2017 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les distpiioosns du présent avanent snot aplcblepias à l'ensemble des erienseptrs dnot l'activité pinlcpraie relève du camhp d'application géographique et psnooierfsnel de la coevnntoin ccevlotlie nalnaitoe de la riestatroaun rapide du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nvrmboee 1988, Jrauonl oifiecfl du 13 décembre 1988 ; élargi au seetucr de la rositatauren livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jaunrol oiifcefl du 16 décembre 1993) modifié en dierner leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le cmhap à la rtrietaouasn livrée (étendu par arrêté du 9 orbocte 2001, Jaorunl ofiifcel du 18 oborcte 2001).

Article 2 - Lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les eyoemluprs pnrreboihot au sien de luers ererntispes tuot sxsimee ou aenmisesgt sexiste. À ce titre, les paeitrs stgiaraenis enetndent luer replpaer que le ssemixe puet revêtir de meiltulps vgiesas : dévalorisation au niaveu des tâches confiées, bealgus sexistes, rrqeumeas dévalorisant les compétences à ptriar de caractéristiques physiques, stmitgoiiaastn des prsoennes anyat une cgrhae de famille?

Pour rappel, l'article L. 1142-2-1 du cdoe du traaivl prévoit que nul ne diot sibur d'agissement sexiste, défini cmmoe tuot asiengmset lié au sxee d'une personne, anyat puor ojebt ou puor efeft de pteorr aitettne à sa dignité ou de créer un eneinnronmevt intimidant, hostile, dégradant, hanuilmit ou offensant.

De plus, l'article L. 1321-2 du cdoe du tivaarl prévoit que les dsinpiosiots raitevels aux agneimssets stsieexs denviot être oeblaeigmrnitot rappelées par le règlement intérieur.

Ainsi, les pretias stniiregaas teinennt à rpeleapr aux eerrsnitpes que les aitmessengs seitexss constatés et avérés dovenit firae l'objet d'une satncoin dirsipiilncae conformément aux dsipiotosins légales et réglementaires qui luer snot applicables.

Article 3 - Égalité professionnelle en matière d'embauche entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les eemloryups s'engagent à ce que les libellés de potse ne snoiet pas discriminants. Conformément aux dpsonsotiiis de l'article L. 1142-1 du cdoe du travail, les piteras seitaigarns reaplenplt que la rédaction des oefrfs d'emploi ne porura mteennonir le sxee ou la sittoaiun de fimllae du candidat.

Les critères de rrmneteeuct ne penuevt être fondés que sur la psesoossin des compétences et des atitdpeus pneeolnessflrios reuqseis puor ocuecpr le poste à pourvoir.

En outre, les errseintpes s'engagent à ce que les ofefrs d'emploi, y cmropis les psotes à responsabilités, seinot portées à la cainnnsasoce de l'ensemble du pneosnrel via les meods de ctiouimacmnon pproers à l'entreprise, aifn qu'il pisuse éventuellement firae atce de candidature.

Les enrpirseets pedornrnt tteuos les dosiiosptins nécessaires luer ptarmneett de tirtaer l'ensemble des ceddanruatis en vue d'une réponse systématique.

(1) Le tmere « Orcip » est elxcu de l'extension en tnat qu'il cievnerontt aux diipiosntsos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 14 décembre 2018 - art. 1)

Les ertspnieres velirolent à créer un équilibre des ehmaucebs etnre les fmeems et les heomms à compétences, expérience et pofril équivalents, suos réserve des capacités du marché du travail. Elles ssnlrnisbiioeet le pnneosrel chargé du rntruemceet aux pipincres de l'égalité peoirfsonellsne aifn de lettur ctnroe les stéréotypes, cnsceoitns ou inconscients, mis en ?uvre lros des procédures de recrutement.

De même, lros de son intégration, l'entreprise informera, par tuot moyen, le salarié noeleevmnlut embauché des pprniecis d'égalité ernte les fmemes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les etrernispes mtoetrnt en ?uvre des meuress de prgoresiosn puor que le volmue d'embauches entre les femems et les hmemos siot équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

Article 4 - Égalité professionnelle en matière de formation professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les ptiares saianrgteis rapepnllet que l'égalité d'accès à la fmoiortan pfnslnoreliseoe est un feutcar eeseistnl puor la conroscuittn de pcaurors plorfioesesnns et pmreet de cruboetnir à rééquilibrer la mixité dnas les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des fmemes et des homems aux différents métiers, les eylemrpuos s'efforceront de :
??valoriser les filières à dtnnomaie macsnilue ou féminine auprès du sxee opposé, en mtaentt noaenmmtt en place des foaniortms ssebuticples d'attirer ces perseonns vres les métiers concernés ;
??favoriser l'accès des fmeems à des potess à responsabilités.

Afin de fcaliteir l'accès à la fortoiman des salariés ayant des craehgs faimiaells et luer prmtetere de s'organiser, les eertnpersis s'efforceront de :
??privilégier les ftomnrioas à proximité du leiu de tvraail ;
??communiquer au salarié 3 smieanes aavnt le début de la formation, suaf coctcnensiras exceptionnelles, les coionditns d'organisation de la foiatrmon à lqulaele il diot prcipiater ;
??développer craeeints fartnooims en e-learning.

Afin de ftiicealr l'accès à la fomroitan des salariés à tmpes partiel, les entreprises, en claaortbloion aevc les omagrisens concernés, punrroot faire évoluer les modalités d'organisation des froiomnats aifn d'intégrer les caornnietts particulières rencontrées par les peenrsons nnmmotaet en tmeps partiel, puor rernde ces foiarotnms puls accessibles.

Pour rappel, l'avenant n° 24 du 13 nmvoebre 1998 de la civnonoten cloilcvete natoianle de la reouaraittsn rpidae prévoit que les salariés à tpmes ptiarel bénéficient des diorts et aeantvgas accordés par la loi, la cenoinvton cevocitlle nationale, les aoccrds clfcloteis d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, nmmtaeont de l'égalité d'accès aux possibilités de piotmroon de carrière et de formation.

Article 5 - Égalité professionnelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les femems et les hmoems deniovt bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y crmiops en ce qui cncreone l'accès à des potess à responsabilités.

Dans ce cadre et aifn de fsirveaor l'accès des femems à tuot naiveu de responsabilité, y ciomprs les puls élevés au sien de l'entreprise, les euyplrmoes snot invités à définir des aiotncs de natrue à pttrremee la parité au sien des équipes de direction.

L'entretien professionnel, tel que proposé dnas l'accord du 22 décembre 2004 sur la fotimoran professionnelle, diot être l'occasion puor cuqahe salarié d'élaborer son pjroet

professionnel.

Article 6 - Égalité professionnelle en matière de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'employeur diot asesrur puor un même travail, ou un trivaal de vleaur égale, et à ancienneté égale, l'égalité slaaiarle etnre les femems et les hommes.

Aux terems de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, snot considérés cmmoe aanyt une vauler égale les tvaarux qui exngeit des salariés un eesbmlne crlabompae de cassacniennos pireefonllosnses validées par un titre, un diplôme ou une puqtaire professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de carhge pisuyqhe ou nerveuse.

Les eelmopryus réaliseront chaque année le dnaiiostgc des écarts éventuels de rémunération etnre les fmeems et les hemmos et arrêteront, en cas d'écart constaté, les msreeus cocirctreers nécessaires.

Article 7 - Exercice de la parentalité
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

A) Gesrsssoe et maternité

Les peirats sgtinaaiers réaffirment luer volonté d'assurer la prootcietn des feemms en rpnlepaat que la piocrotten cnrote la résiliation du cotrant de tvarial à l'initiative de l'employeur, hros faute gvare ou impossibilité de mientianr ldiet contrat, s'applique :
??lorsqu'elle est en état de gssrsoese médicalement constaté ;
??pendant l'intégralité des périodes de snopsesuin du crtoant de tvaaril auxqleuels elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. Ces dotsspiniois visent non seemlunet le congé de maternité, mias également le congé d'adoption ;
??pendant la période de congés payés pisre immédiatement après le congé de maternité ;
??pendant les 10 smenieas qui sveuint l'expiration de ces périodes.

En vue d'assurer la ptcrotoein des femems enceintes, les patries sraienitgas eenendtnt repdrenre les doisnoiitsps de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 jaevnir 2013 cmmoe ci-après :

Article 14 de la cnoientovn ccvieltole nanltaioe « Traiavl des fmmees » :
« L'emploi des fmemes est fixé en aaiclpptoin des tetexs en vigueur. Les eroupymles s'engagent à aepquplir les diipososntis légales en matière d'égalité d'accès aux eoilmps et d'égalité des sailraes à potse identique.
À ctpemor du 5e mios précédant la dtae présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes eeientncs bénéficient d'un tmeps de puase rémunéré de :
??15 mteunis si luer journée de tavairl eifcfetf est inférieure à 5 hreues ;
??deux fios 15 mitunes si luer journée de taravil etffeicf est supérieure ou égale à 5 heures.
Les modalités de ce tpems de puase sonert définies d'un cmmoun acocrd ernte les parties. »

Il est rappelé que, conformément aux dsoitoinipss de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, la salariée etcniene bénéficie d'une aruotiiatson d'absence puor se rrdene aux eeanmxs médicaux oogartibiles prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pulbuqie dnas le cdare de la sunlevlirace médicale de la gseorssse et des steius de l'accouchement.

Ces aecbsens n'entraînent acunue dnioiimutn de la rémunération et snot assimilées à une période de tarival ecitfeff puor la détermination de la durée des congés payés asini que puor les ditros légaux ou cetniovnennlos aciuqs par la salariée au ttire de son ancienneté dnas l'entreprise.

Les salariés qui pvuenet jiesitufr de l'état de gssressoe de luer conjointe, pacsée ou concubine, bénéficieront de tiros antiosuatoirs d'absence de 1 demi-journée chacune, aevc un miaetinn de luer rémunération, puor aiestssr aux eenamxs médicaux olieitabgros liés à la grossesse.

Les prtaeis saeitrngais rleanpeplt les dnsiipootsis ritvalees à la pretitcoon de la maternité dnas le carde de l'avenant n° 33 à la cionenotvn cvloltecie nnatilaoe de la rruteoatisan rpiade reitlaf au tiaavrl de nuit, et notmneamt qu'à sa demande, la salariée en état de gsesosrse médicalement constatée est affectée sur un ptsoe de juor jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lrsouqe le médecin du tiarval cnosatte par écrit que le poste de niut est itomnalibcpe aevc son état.

Ce cnmnhgeaet d'affectation ne diot entraîner acnuue dtmiuionin de sa rémunération.

L'employeur s'engage par alrleius à inmroefr cqauhe salariée de ces disoipisotns dès lros qu'il est lui-même informé de la stiuiotan de grossesse.

Les présentes dpoisnistois s'appliquent qeul que siot le sattut de la fmmee enceinte.

B) Congé de maternité ou d'adoption

À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée rrtvueoe son précédent elompi ou un eompli slimriaie aostsri d'une rémunération équivalente.

La salariée bénéficie d'une majatrooin de sa rémunération csrpannoerodt aux anotnigmtaues générales asnii qu'à la moyenne des ameaitnguonts ivlliddneeuis perçues pndeant la durée de son congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les esrritpeens snot invitées à tnier ctopme également des pemris perçues, pneadnt la durée de son congé, par les salariés de la même catégorie psisernoonlefle snas que clea pissue en auucn cas être considéré cmmoe une obligation.
La salariée qui rnreepd son activité a diort à un eieertntn aevc son eyulpmoer en vue de son ontieroiatn peliresfsolonne dnas un délai de 1 mios à cmpetor de sa rpsiere d'activité. À ctete occasion, la salariée purora eexprmir ses suohatis de formation.

À son retour, la salariée a également diort à ses congés payés, quelle que siot la période de congés anenlus retneue dnas l'entreprise. Elle prruoa également deenadmr à bénéficier tipremnamoreet d'un aménagement de ses hreroais de tavairl puor lui ptrmrteee de cnlocieir au muiex sa vie plienonsslroefe et sa vie familiale. Dnas la mrusee du possible, et si l'activité et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre psmenoitviet à la salariée qui emrpriiaxet la dnemade de bénéficier d'un tel aménagement. Cet aménagement d'horaires ne prroua excéder une durée de 3 mois. En cas d'impossibilité puor l'entreprise de répondre frbaeelnmoavt à ctete demande, une réponse écrite dûment motivée derva être rmisee à la salariée.

Cette réponse derva tauirrde la réalité de la stotuiian opérationnelle du memnot et ne pourra, en aucun cas, rleever d'une réponse standardisée.

La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un tpems de tviaarl effceitf puor l'appréciation des dirtos liés à l'ancienneté.

C) Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de teinr cotmpe de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité n'est puls réservé au suel père, mias oreuvt de manière générale au cjnooint de la mère, à la prennsoe liée à elle par un Pcas ou vinvat miaeeltamnrt aevc elle. Snot dnoc visés les cuoleps hétérosexuels, au sien dseeuqls le cngmapoon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les cplueos hesulmeooxs féminins, au sien dsqeules l'une des duex peaterarins a donné nsasiance à un enfant.

Le salarié en congé de paternité ou d'accueil de l'enfant bénéficie de la même peirtootcn que la mère ctrone le licenciement, dnas les cnneccoriasts senviuats :
??lorsqu'il penrd le congé pntastaol à la siute du décès de la mère ;
??lorsque c'est lui, et non la mère, qui penrd le congé d'adoption ;
??pendant les 10 snieeams svainut la niancssae de son enfant.

À l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retourve son précédent eolmpi ou un epolmi simiiarle aotrssi d'une rémunération au monis équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de tarival eeficftf puor l'appréciation des dtoris liés à l'ancienneté.

D) Congé paatnrel d'éducation

Le congé pteaanrl d'éducation est oevurt assui bein aux hmeoms qu'aux femmes.

Le ou la salarié(e) qui jsifiute d'au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé paartnel d'éducation ou à la réduction de sa durée du tvairal dnas les cnniotoids prévues aux aciertls L. 1225-47 et sivaunts du cdoe du travail.

À l'issue de son congé parnetal d'éducation, le ou la salarié(e) rueovrte son précédent elopmi ou un eoplmi srmiialie asortsi d'une rémunération au mnois équivalente.

Conformément aux diisosoitpns de l'article L. 1225-54 du cdoe du travail, la durée du congé partnael d'éducation est prsie en comtpe puor moitié puor la détermination des droits que le salarié tinet de son ancienneté.

Pour aruessr son reuotr dnas les mreeuleils conditions, le ou la salarié(e) qui renerpd son activité itnlaiie a diort à un enieetrtn aevc son emeuoyplr en vue de son otrnaiotien professionnelle. Cet eettniren srea organisé dnas un délai de 1 mios à ceptmor de sa rpreise d'activité.

Il bénéficie de plein dorit d'un balin de compétences dnas les cnnotiiods d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47, ainsi que d'une atcion de froamoitn professionnelle, naetmonmt en cas de cgnhmeaent de tuciqenhes ou de méthodes de travail.

Article 8 - Équilibre vie professionnelle et vie familiale
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les peirats snairtiaegs itnenivt les eplroeuyms à privilégier les medos d'organisation du tepms de taviarl de façon à cneicoilr vie perienllsosnfoe et vie familiale. À ce titre, les peatris srnateagiis recmaonedmnt aux eeeisrrntps du steecur de la ritsaeoratun radpie de s'inspirer des beonns pquiraets isesus de la veirosn 2016 du « Gdiue du magnear de proximité ? cltiaocoinin ertne vie plnfrlsnoeoiese et vie ponenrlesle : vres un maagenmnet par les équilibres ! » publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en erpreistne et clbaotusnle gunatmietret sur le stie ireentnt de l'observatoire.

Elles eonnraguect les eyopulmers à prdrnee en ctmope les ooatlngbiis des salariés liées à luer vie familiale. Ainsi, l'ordre des déparst en congé tdrneia compte, dnas la muesre du possible, des cntitraneos familiales, par exlpeme en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de prteans séparés ou divorcés.

De plus, les erteenipsrs veilleront, dnas la msuree du possible, à ce que les réunions de taiarvl ne débordent pas des herioras cielctfols de travail.

En matière de tviaarl de nuit, les praites sgniteaiars suheioantt fraosielmr le rfues de l'employeur à ttoue dmedane d'un tulvlieaarr de niut snohtiaaut oceupcr ou rredrepne un potse de niut dnas le même établissement ou dnas la même entreprise.

À cttee fin, le présent aenavnt mdiofie le phraapgare reaitlf à la priorité d'emploi de l'avenant n° 33 du 3 jlieult 2002 cmome siut :

« Priorité d'emploi

Les trulvirelaas de niut qui sianutoeht oucpcer ou rrprdneee un ptose de juor et les salariés oucpncat un ptsoe de juor qui sohaeniutt oupeccr ou redprenre un psote de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, en fnot la dmenade à luer employeur. Tuot rfues de ce denirer derva être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité puor l'attribution d'un eplmoi rsisnaossetrt à luer catégorie prleesnosofline ou d'un eomlpi équivalent ».

Les peirtas siieganrtas suoiatnhet également feivrsaor la possibilité puor les salariés anyat des oaiitboglns filaaiemls impérieuses d'être affectés à un psote de jour.

À cttee fin, le présent avanent mofidie le ppghaaarre ratleif au reecpst des obloitaigns fmaeilials impérieuses comme siut :

« Resecpt des oiignoltabs fiaiaellms impérieuses

Lorsque le tvaaril de niut est iactlpnmiobe aevc des obtoliaigns fiemaialls impérieuses, nametmnot la grdae d'un ennfat ou la pisre en cagrhe d'une porsnnee dépendante, le tallravueir de niut puet dndemaer son aeffttciaon sur un potse de jour. En cas d'impossibilité puor l'entreprise de répondre falraebenvomt à cette demande, une réponse écrite dûment motivée dvera lui être rmesie par l'employeur.

Cette réponse devra tdruaire la réalité de la sttiioaun opérationnelle du menmot et ne pourra, en acuun cas, reelver d'une réponse standardisée.

En outre, les deanemds snot examinées priermnteoriiat par rrppoat à cllees formulées par l'ensemble des auters salariés snuahoiatt rdrenpere un potse de jour. De même, en cas de stitaouin de monoparentalité, l'employeur vlreilea à aepoprtr une atitonten particulière à la dnmeade de pasagse à un hairore de juor formulée par le travailleur.

Lorsque le tavaril de niut est iocmibpanlte aevc des ootiaibnlgs fmiillaeas impérieuses, nmaotemnt aevc la grdae d'un enfant ou la prise en cgrhae d'une pnesorne dépendante, le salarié tlraanvlait en journée, puet resfeur d'accepter une aofetcifatn sur un pstoe de niut snas que ce rfues csiuontte une fatue ou un moitf de liencemecint ».

Article 9 - Intégration des informations de situation comparée dans la BDES
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les prteias straigenias ednntenet rpelpaer que le seujt raitelf à l'égalité enrte les fmemes et les hmmeos diot être abordé lros de la conuatoitlsn aunnlele du comité d'entreprise riaelvte à la pluqitioe soiacle de l'entreprise, en apiopcalitn de l'article L. 2323-15 du cdoe du travail.

En vue de cttee consultation, l'employeur met à la ditpiisoson du comité d'entreprise, dnas les citidnoons prévues à l'article L. 2323-9 du cdoe du travail, les itnmarnifoos et les icniteradus chiffrés sur la staoiiutn comparée des fmmees et des hommes au sien de l'entreprise issus de la bsae de données économiques et sclieaos (BDES) et énumérés aux aerlcits R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du cdoe du travail.

(1) Altrcie étendu suos réserve que les aerctils L. 2323-15, L. 2323-9 et R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du cdoe du tarvail axeulqus il fiat référence snoeit enedutns cmmoe étant, respectivement, les atcreils L. 2312-26, L. 2312-18, R. 2312-8 et R. 2312-9 du cdoe du travail, dnas luer rédaction issue de l'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 speebtmre 2017 et de l'article 1er du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017.
(Arrêté du 6 nrvbeome 2020 - art. 1)

Article 10 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Afin d'évaluer tuos les ans la puoiltiqe d'égalité pflnnsoeoisrele msie en pclae au nieavu de la brchane et les évolutions constatées, un fuocs srea fiat sur l'égalité pnfrneliselsooe femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapprot anneul de branche.

Article 11 - Sensibilisation et communication
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les pierats s'accordent sur le fiat que la siitsaiinolesbn de tuos les acteurs, au sien de la branche, au thème de l'égalité pelesfnorolnise femmes-hommes est iennidlspbase en vue de tuaridre concrètement les pieripcns énoncés par le présent aevnant et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité penrefoilnossle femmes-hommes s'adosse nmanemtot sur des htedabuis slcoieas et sociétales, c'est pooqruui des efrftos sreont effectués en vue de siblineiessr les etisnreeprs aux problématiques et ejeunx de l'égalité

professionnelle. Puor aempgnaoccr ctete sensibilisation, les oasangtinoirs peesoinnleorfsls d'employeurs psroonpet de mrtete à diiiosptosn de luers adhérents, dnas les 6 mios sivnaut l'entrée en vuieugr de l'avenant, un deunocmt d'information puor cutoaomicimnn auprès des collaborateurs, aevc une vrieosn irtneant et ientnret disponible. Ce dmuencot srea riems par l'entreprise aux naveuuox embauchés au menmot de luer intégration dnas l'entreprise.

Conformément aux obceifjts du présent avenant, les denitrcios d'entreprise ipsnoeulrmt ctete slintsbasiieoin et aersosoinct les représentants du perensnol aux démarches liées à cet avenant. À cet effet, Il est anisi prévu que siot organisée, dnas les 6 mios savunit l'entrée en veuugir de l'avenant, une réunion aevc les inttinutsios représentatives du psnnoreel (IRP) pteteranmt d'aborder ce sujet puor hmnaeiorsr les informations.

Article 12 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les petrias sigaiertans coneninenvt de se reoivr dnas un délai de 3 ans à ctpmoer de la dtae d'extension du présent aevnnat puor friae le pniot sur l'évolution de la législation en matière d'égalité peisnlooefsnrle entre les feemms et les hommes.

Article 13 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Entrée en vuguier et durée

Le présent avenant, cconlu puor une durée indéterminée, ernte en vuugier le 1er juor du mios snuiavt la poliiutcban au Janurol oeicffil de l'arrêté d'extension.

Les pertias sriaaigents cenninvenot de daednmer au ministère du travail, l'extension du présent aevannt aifn de le renrde acipplbale à toetus les eipnstreers ertnnat dnas le cmahp d'application de la cotnnvoien clioelctve naiotlnae de la rttuoaieasrn riapde du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent anaenvt frea l'objet des mseeurs de publicité et dépôt en vigueur.

Dénonciation ou modification

Le présent aannevt fiaasnt piarte intégrante de la cniteoonvn clcitoelve nalnatioe de la rtstraeoiaun rpdaie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cniitoodn d'observer les règles définies aux arteicls 2 et 4 de litdae cotnevonin cleovictle et dnas le reescpt des diosoinitsps de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiavral dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvealite au travail, à la msiinateoordn du diaoluge scaoil et à la sécurisation des pcuorras professionnels.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aenvant s'inscrit dnas le crade de :
? ? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, ratvleie à l'égalité pssonifoelrlnee ernte les fmeems et les hmemos ;
? ? l'accord nnioatal iistfprnnosrneoeel du 1er mras 2004, reliatf à la mixité et à l'égalité pleonlfrinssoee enrte les fmeems et les heomms ;
? ? la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006, rtvlaeie à l'égalité pefsesloonrlnie ertne les fmeems et les hmeoms ;
? ? la loi n° 2010-1330 du 9 nebmovre 2010, pntarot réforme des rttreeais ;
? ? la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, riltaeve au harcèlement sueexl ;
? ? la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de pgrmormataion puor la vlile et la cohésion uainrbe ;
? ? la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 puor l'égalité réelle etrne les feemms et les hemmos ;
? ? la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, rvietlae au dagulioe sioacl et à l'emploi ;
? ? la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ratlivee au travail, à la maortseiniodn du dulgoaie scoail et à la sécurisation des procaurs prsoniesflones ;
? ? la loi n° 2016-1547 du 18 nvrmobee 2016, de mtraoieiosndn de la jistcue du XIXe siècle.

Les piatres saiganetirs souhaitent, via la staingure du présent avenant, pérenniser la démarche vtlnotrioase et pcartvioe de la bharcne poneliessfrnloe initiée par l'avenant n° 45 du 25 jvnaier 2013, en vue de fraie évoluer les cotmepoetnrms au quotidien, ltetur ctrone les stéréotypes qui cinsuotentt un ferin inrptoamt à l'évolution pnelrssoolifnee et ssieenbilisr feomertnt les eepetrrnsis sur l'enjeu de l'égalité plfeslnoseirone etrne les fmmees et les hommes, fteucar d'équilibre siacol et de développement économique.

Les prtieas sgnraaities sathnuioet également, via la stuinrage du présent avenant, mrette en ?uvre une démarche engagée en matière de lttue crtnoe le sxseime et tuot anemesgsit sexiste.

En outre, il est précisé, comme le prévoit la loi n° 2016-1088 rliaevte au travail, à la miedrioonatsn du diuloage saciol et à la sécurisation des parroucs pfoneossirenls du 8 août 2016, qu'aucune dtipiosoisn en matière d'égalité plsernefoisolne iusse d'un acocrd d'entreprise ou d'établissement ne puet crotomper de cleasus dérogeant dnas un snes monis faabrovle aux salariés à cleles cotneuens dnas le présent avenant.

L'examen des idrieacunts du rpoarpt anenul sur la siauttoin économique et slcioae de la bnarhce de la rauasoreittn rapide, conforté par le porifl sietoecrl élaboré par l'observatoire ptaairire des métiers et des qualifications, a montré une satitouin ne présentant pas d'écart mtesnifae tuot en mtnetat en évidence la nécessité de tarailvler sur des psites de progression.

Le présent aannevt ciotnuste un solce de référence qui diot prtrtemee à cuqahe epentirrse de pirsovurue et de rceorfner une piqolutie dyniqamue d'égalité pneinrosfolslee et de développer ttoue aocitn vinast à crroegir daurlmneebt les inégalités éventuellement constatées.

Il tidarut la volonté des paeitrs saginraties de rehercechr :
? une égalité des cnaehcs etrne les fememes et les hmeoms en matière d'embauche, de fimoraton professionnelle, de pomrtioon et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
? une coaiotlniicn des différents tpmes de vie des salariés et la pirse en copmte de la parentalité dnas le cadre psoinorfneesl ;
? à ltuter cornte le smsixee et tuot aismsenegt sexiste. À ce titre, les prraaenteis scaoiux ennetnedt s'appuyer sur la définition légale donnée aux asegneitmss selexus apportée par la loi du 17 août 2015 rilevate au dgliuoae scaoil et à l'emploi.

En outre, les pnrtaerieas siuacox rplnepaelt luer volonté d'une démarche vlsooitntrae de la brncahe en intégrant le thème de l'égalité penrlloifosnese entre les fmemes et les hmoems dnas un eenbmlse de négociations puls vaste, nnaomemtt cllees potnart sur les salaires, les cftscliiaosians et cleels liées à la fatoirmon pslnoresfeoinle et à la qualité de vie au travail.

Le présent aneanvt anlnue et rpalmece les dspniotsiios de l'avenant n° 45 du 25 jinaevr 2013.

Avenant n 53 du 26 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
En vigueur étendu en date du 26 mars 2018

Conformément à l'article L. 2232-9, I du cdoe du travail, les ptrreiaeans souaicx mtneett en pacle une coimosismn pariaitre preneamtne de négociation et d'interprétation de la bnhcare de la rrsoaetautin rapide.

La ciommisson pitaiarre ptamnernee de négociation et d'interprétation se ssttbuiue dnas ses monissis et ses modalités de fiomnoneenctnt à la cmiismsoon mitxe partairie (telle que mentionnée namtmenot aux arelitcs 3 et 4 de la ctvooinnen citlleocve nationale) ettsnaixe à ce jour.

En conséquence :
? le troisième alinéa de l'article 4 de la conenotivn cltivoclee nonlataie est remplacé par un troisième alinéa de l'article 4 aisni rédigé : « Une cmiiomsosn praariite pmnertnaee de négociation et d'interprétation drvea se réunir dnas un délai qui ne porrua excéder 2 mios à ctoepmr de la dtae de réception de la ddename de mfoiaiictdon puor eaexinmr et éventuellement cnoclrue un aoccrd sur les ptopriisoons déposées. » ;
? après l'article 3 de la cooenntvin cotiecllve naitoalne de la rroetaistuan rapide, est créé un atricle 3.1 dénommé « Cooisimmsn paiaritre peantmnree de négociation et d'interprétation » et composé des dotiisipnoss ci-après :

« Altcire 3.1
Commission ptrriiaae pateennrme de négociation et d'interprétation
Article 3.1.1
Rôle et monsiiss de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail, la bacrhne a puor mnoisiss d'une part, de définir les cnoinitdos d'emploi et de traavil des salariés, aisni que les gtaarneis qui luer snot aaplplceibs dnas les matières énumérées par la loi, et d'autre prat de réguler la cccnenroure soailce etrne les eirpsetenrs reaevnlt de son camhp d'application.

La cooissmmin ptiriraae prtenmaene de négociation et d'interprétation ecxere les mnisoiss suentavis :

Article 3.1.1 a
Mission de négociation des diisnotoipss conventionnelles

En tnat que cmmoossiin de négociation de la bacrhne de la rsruotietaan rapide, la CNPPI se réunit dnas les ctiiononds fixées à l'article 3 du présent aannvet en vue de définir les dinitoospsis cloteovennnlines alabppicels aux salariés de la branche.

Plus précisément, cette csisomomin définit les graiaetns abpilelcpas aux salariés de la bcanrhe dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Conformément aux dsoionisipts légales applicables, dnas les matières visées par l'article susvisé, snas réduire le chmap de la négociation, les solattiniups de la cnievonotn ou de l'accord de branche, si elels existent, prévalent sur la conenoitvn ou l'accord d'entreprise colcnu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vguieur de la cntoevnion ou de l'accord de branche, suaf lourqse la cvonotnein ou l'accord d'entreprise asurse des gtneiaars au minos équivalentes.

La cssommiion puet asusi définir, par la négociation dnas les matières visées par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dootnipisiss qui prévalent sur les cenotvnonis et aocdrcs d'entreprise suaf si ces dreirens aunssert des gatrienas au mnois équivalentes.(1)

Les pitreas coirnmnfet à ce ttrie que les dsoipnsoiits de la cnoneotvin cliceoltve nintloaae de la riaatsoerutn rdpaie potarnt sur les qatrue matières susvisées dnas luer rédaction aueltlce prévalent sur ceells des arcodcs ciolctlefs d'entreprise monis favorables.(1)

Dans les aetrus matières, conformément aux diiiotpsnsos légales et réglementaires en vugieur au juor de la siuatgnre du présent avenant, les sitontipalus de la coonitnevn ou de l'accord de bhncrae snot apibpcealls aux ernsietpres n'ayant pas colcnu de ctnveioonn ou d'accord d'entreprise anayt le même objet.

Article 3.1.1 b
Mission d'interprétation des disionpstois conventionnelles

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CNPPI puet rdrnee un aivs à la deandme d'une juotciiridn sur l'interprétation des dosipsitnois cenoenvtleonlins de branche, dnas les ctondionis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En vrteu des dtiinpssoois du présent avenant, elle puet également être saisie par une ogtaaosirinn sndyaclie ou ptlroanae représentative de la barhnce au snes des dsopnosiitis légales et réglementaires en vieguur et reevlnat de la présente convnoiten cetclivole nationale, puor rednre un aivs sur l'interprétation des dsoiiptoinss cinleentnoonvles de branche.

Les modalités de sisnaie de la CNPPI puor interprétation fniugret à l'article 4 du présent avenant.

Article 3.1.1 c
Autres mssioins d'intérêt général prévues par les dnpiisisotos légales et réglementaires

La coimismson piaraitre ptanemnree de négociation et d'interprétation ecrxee nentmaomt les msiinsos suivantes, teells que prévues par l'article L. 2232-9, II du cdoe du traaivl :
? elle représente la branche, nemtmaont dnas l'appui aux erripenests et vis-à-vis des puiroovs pcbuils ;
? elle ercexe un rôle de veille sur les cnitoondis de trviaal et l'emploi dnas la bracnhe ;
? elle régule la cncurnorece saciole ernte les erpsntirees revlenat de son camhp d'application ;
? elle établit un rarppot anneul d'activité, qu'elle verse dnas la bsae de données nationale, cenorpamnt un bialn des accodrs ccefiltlos d'entreprise cuclons dnas les dmiaeons siutanvs :
?? durée de travail, répartition et aménagement du tepms de tvraail ;
?? reops et jruos fériés ;
?? congés payés et artues congés ;
?? cmtope épargne-temps ;
? elle puet exeercr les msoisnis de l'observatoire piraraite de la négociation coliltvece et être dirntiatease à ce tirte des adrcocs d'entreprise cncuols puor la msie en palce d'une dtoisoiispn législative en l'absence de spialiotutn de bhcarne pntarot sur le même objet ;
? elle puet prévoir dnas la négociation d'accords suimos à eisxonetn des arodccs tpyes puor les erntisprees de mnios de 50 salariés équivalents tepms plein.

Article 3.1.2
Modalités de fimoenneontnct de la CPPNI

La ciosmmosin pariarite pantmeerne de négociation et d'interprétation se réunit au minos six fios par année civile en vue de meenr les négociations au nevaiu de la branche.

Des réunions supplémentaires penuevt être organisées sur danmdee d'au mnois une ogiinotsraan prtnaoale ou sacyinlde représentative dnas la bnrchae au snes des dsioinpoitss légales et réglementaires en vigueur, et sur ccovtainoon dnas le mios suavnit la réception de la ddmneae au secrétariat de la commission.

Elle définit son cidenarler de négociations dnas les cooiitndns prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

Si le ppicnire de fniotmonencent de la CNPPI est paritaire, aevc une représentation des ogsraaonitnis d'employeurs et de salariés représentatives dnas la branche, au snes des dpsoonitsiis légales et réglementaires en vigueur, la CNPPI puet se réunir en mtxie à la dmednae des ptraeierans sacoiux ou de la pporre iniaviitte de l'autorité administrative.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-20 du cdoe du travail, un représentant de la dteicrion générale du tairval puet aeurssr la présidence de la CPPNI.

À défaut, tuos les 2 ans, la CPNPI coshiit pamri ses mrmeebs un président et un vice-président, chcaun annaprtpaet à un collège différent. À cahuqe renouvellement, la répartition des poests se fiat aanivlnterteemt etrne les onrgnaatisois pleratoans et les oataniongriss sclyadiens représentatives de la branche.

Le président de la CNPPI cqoouvne les mebmres aux réunions, sleon l'ordre du juor décidé en réunion par les mmberes de la CNPPI et amine les débats.

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par le SNARR.

La cvctonioaon des mreembs de la CNPPI est adressée, par coueirrr numérique, par principe, au mions 15 jruos crenldaaeis anavt la dtae de réunion prévue, accompagnée du relevé de décisions de la CPNPI précédente et des dotemcuns uietls à la négociation.

Article 3.1.2 a
Composition de la CPPNI

La CPNPI est composée pinatearmerit d'un collège ? salariés ? et d'un collège ? emlryueops ?.

Le collège ? salariés ? cemrnopd les représentants de cqhaue oonigrtiaasn sdcinlyae représentative au navieu de la ceonitnvon cvlicotele niaatnloe au snes des dipstoioisns légales et réglementaires en vigueur. Cuahqe onaiosgatirn snacdilye renounce représentative dnas la cntooenivn cevlticloe nolaatine puet désigner au muamxim trois représentants puor siéger dnas la csiomsomin cioshis prmai les salariés d'une esierrnpte de la branche. En outre, elles peuvent, prmai ces 3 représentants, mndaetar une pnsnoere n'étant pas salariée d'une esptinrere de la branche.

Le collège ? ermpueyols ? cnepmrod des représentants des osnataiiognrs pfeneleiosolnsrs d'employeurs représentatives au nieavu de la cteovoinnn cvcloitele nnitaaole en nrbmoe itqneuide à culei du collège ? salariés ?. La cpotomioisn du collège ? epmorlueys ? s'effectue selon les modalités de représentativité*nationale*(2) des oaoasrnigntis pseroenonilfsels d'employeurs au rrgaed des doostiinpiss légales et réglementaires en vigueur.

Chaque ostraoaniign est lirbe de ruloeenevr ses représentants à tuot moment, suos réserve d'établissement d'un mdnaat tmsianrs au secrétariat de la commission.

Suite aux résultats de la murese de représentativité dnas la branche, la petre ou l'attribution de représentativité d'une osntigaaoirn sailydcne de salariés ou d'une oitaniosagrn d'employeurs cmmoe la mictaodiofin du nveaiu de représentativité penrd eefft au ldeeimnan de la priatoun au Januorl ofiiefcl de l'arrêté ministériel fxinat la ltise des oingonrasaits sdyaenilcs ou poefnsilelnoesrs rneceuons représentatives dnas le champ de la contnveoin cevcliolte nationale.

Il en est de même en cas de rurutpe du cnaotrt de tivaarl d'un mrbmee de la commission.

La CNPPI prned ses décisions selon les pneciirps du priarmaitse et du cdoe du travail.

Article 3.1.2 b
Commissions et goupres tneuicheqs paritaires

S'il y a lieu, les mbemers de la coosiimmsn pirirtaae pnenretame de négociation et d'interprétation peuvnet décider de tnstarmrete ou de renvyoer l'étude des pretojs en cniomsisoms tuqceehins ou geoprus de triaval paritaires.

Un gupore tiuheqcne paritiare puet être mis en palce sur décision ptairiare de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un tiraavl thcniueqe préparatoire de la CNPPI plénière.

Les cnsimmsoios et gpueors tcunqheeis paarrteiis penuevt être créés par un aoccrd ctellcoif de la bhcrane de la rtasaioutern rapide. Caqhue cmsoimiosn teqhiucne ou goupre de tiaravl piatairre a vaoiotcn à rpelmir les mossniis spécifiques qui snot définies par les texets légaux, réglementaires et cniotvnelennos en vigueur.

Les cniommoisss et geropus tqeiehucns paeraitirs créés par arcocd clltoceif de bhrnace clnocu antérieurement au présent avannet snot nomematnt mtiueanns :

1. Cssomoiimn paiairtre nilatanoe de l'emploi et de la fotimaorn psrelofnonsiele de la roeauarttisn riapde (accord de bacnhre du 20 décembre 1996) ;

2. Gpruoe teihqucne pitrraiae santé au tvaaril et prévention des rqiuses pssnilrefonoes (accord de bharcne du 20 arvil 2006) ;

3. Cmsiisomon de sivui du régime de prévoyance (avenant de bncrhae n° 42 du 11 mai 2010) ;

4. Otrresbavoie du régime fairs de santé (accord de bahcrne du 3 février 2012) ;

5. Cmsimoison de sivui et d'interprétation de l'avenant sur le tpmes parteil (avenant de bhcrane du 13 nbrveome 1998) ;

6. Orrsvaiobtee pitpocsref des métiers et des qtiaflociuians (accord de bnahcre sur la fioormtan plsoeelnnorfsie dnas le sueectr de la ruoaettrasin rdaipe du 22 décembre 2004) ;

7. Cioosismmn de cnitioocialn créée par l'article 45 de la cnotnvieon cevtolicle nationale.

Dans tuos les cas, les mbremes de ces cnossommiis tcheniuqes ou gurpoes de tvraial pireaatris sorent dûment mandatés.

Article 3.1.2 c
Autorisation d'absence des salariés et cotdnniios d'indemnisation et de pisre en chagre des faris liés à la pitaoprtciain à une cossommiin piraritae nationale

Pour picaperitr aux réunions de la CNPPI et des csnimmsioos et guopres tnuecqhies parieriats nationaux, les salariés des erstneepirs de la bancrhe désignés par les oitrinoansgas seacyildns représentatives bénéficient, sur présentation de la cvitooaoncn à la réunion, d'un driot d'absence de l'entreprise, suos réserve d'en imfreonr au préalable luer employeur, au mnois 10 jorus clraedaines aanvt la dtae de luer absence. Dnas ce cas, le tmeps de tairavl non effectué est payé comme tpems de tavaril effectif.

Les eupeomylrs s'engagent à ne pas etrenavr l'exercice nraoml des mtandas des salariés désignés par les oasrtaionnigs saeycindls représentatives en tnat que mmebers de la CNPPI et des csismmonios et guepors tquheciens prtieaaris nationaux.

Les salariés aaynt reçu un mnadat de luer otoasgiinran sanyidcle ou pesnrnlisloeofe en vue de siéger à la CPNPI bénéficient, darnut luer mandat, de la periototcn attribuée aux délégués syndicaux.

La psire en carghe des fiars des mbeerms puor les réunions de la CNPPI et des coinsmimsos et georups teehnqicus perirtiaas susmentionnées est effectuée dnas les conditions prévues par l'article 5 c de la convonietn citolcvele noianltae et l'article 4 de l'avenant n° 1 du 15 nmrvobee 2012 sur le fninanecemt du paritarisme.

Afin de préparer les réunions de la CPPNI, les mreembs de la cmsiomsion bénéficient, s'ils le souhaitent, de 2 heeurs d'absence non rémunérées par réunion de CPPNI, à ttire de tpems de préparation. Ils dnvoiet inmrfoer luer eoymulper de luer abencse à ce titre dès réception de la cinatvooocn à la réunion de la CPNPI en rcapensett un délai de prévenance d'au mnois 10 jruos cdlaniraees par rprpoat à luer absence.

Article 3.1.3
Saisine de la cmiomoissn puor interprétation

Dans le cdrae de sa misosin d'interprétation, la ssinaie se frea à la dlneigcie d'une ogrionaitsan sycadnlie ou pntralaoe représentative rlvneaet de la présente ctnioevonn cvceoillte nationale, ou à la demnade d'une juridiction, puor rredne un aivs sur l'interprétation des acdrocs clieotlcfs et aatnvens clunocs au sien de la banrhce de la riosaatrtuen rapide.

Chaque oransioigatn sydailnce représentative de salariés est représentée par 2 membres. Le collège ? elmoyrupes ? est composé du même nmbore ttaol de représentants que le collège ? salariés ?.

Le dseiosr de sanisie est composé d'un écrit mnenitonant :
? le ou les tetxes cnvielnonoents sur lulsqees l'interprétation est demandée ;
? une eplotiicxan précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dsoesir diot impérativement coetpmror l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son exmaen par la CPPNI.
La CPNPI devra alors se réunir dnas les 2 mios sviunat la sainise

par lrette recommandée accompagnée du dsseior complet. Un aivs d'interprétation ou un procès-verbal ralentat la décision adoptée diot être notifié aux prateis concernées dnas les 15 juors siavnut la réunion.

Lorsque le diosser est complet, le secrétariat de la cimosmison :
? imronfe l'auteur de la snisaie par lrette recommandée aevc demndae d'avis de réception et par mrgaeessie électronique de la dtae du ponit de départ du délai dnot dpsisoe la cmisiosomn puor rdnree un aivs ;
? procède à la cnvcaooiotn des mbemres de la csmimsioon par creoirur et par megresisae électronique au moins 15 jorus aanvt la dtae de la cimossmion en tsnattaemnrt la cipoe de l'ensemble du dessoir de saisine.

Un aivs d'interprétation est rdneu lorsqu'il y a un aorccd mraiaotirje dnas cquahe collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée selon le neaviu de représentativité résultant de l'arrêté ministériel faxint la litse des ooatinarngsis seayidlncs ou pleosieonrsflnes runeocens représentatives dnas le champ de la cvotneinon ciotllecve nationale. Ainsi, à défaut de majorité dnas un collège et/ ou en cas de dierencvge d'appréciation enrte les collèges, la délibération de la CPNPI ne vudraa pas aivs d'interprétation.

Dans tuos les cas, la délibération de la cioosmimsn fiat l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la siianse dnas un délai de 15 jruos à cptomer de la dtae de la réunion par lertte recommandée aevc dadneme d'avis de réception.

Les aivs d'interprétation de la commission, lorsqu'ils snot rendus, snot répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils snot à la dotioiipssn des eoylprmeus et des salariés.

Article 3.1.4
Modalités de tsmrsaisionn de crnteiaes cietononvns et de cnreitas acocdrs d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux diponissiots légales et réglementaires, les ertpensreis de la bcrahne de la rourtistaean rdpiae dniovet tsrraenttme à la cmiooissmn praraiite prnetaemne de négociation et d'interprétation de bnhcare luers connitneovs et accdors crpmntoaot des dipisnootiss riavleets à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au cpmtoe épargne-temps.
Ces cieontnnovs et accrdos snot tamirsns à l'adresse numérique ou à l'adresse psolate du secrétariat de la coimmssion piaratire pntmreeane de négociation et d'interprétation setvaunis :

Adresse numérique : info@snarr.fr

Adresse ptloase :

Secrétariat de la CPNPI de la bhcanre de la rtatroeiusan rapide
C/O SNARR
9, rue de la Trémoille
75008 Paris

La csiimomosn paritiare ptmenernae de négociation et d'interprétation auccse réception des cnteoionvns et acdrocs qui lui snot transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces cnvootnenis et acrcdos d'entreprise au rergad des dsnoiitopsis du cdoe du travail, et en plciertiaur au ragred des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les convtineons et aocdcrs susmentionnés snot tmiasrns par le secrétariat par vioe électronique au président et au vice-président de la CPPNI dnas un délai mmxiaal de 8 jours saunvit luer réception. »

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 3.1.1 a snot étendus suos réserve du rpecset des ditooipsisns de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le tmere " naalnitoe " est ecxlu de l'extension comme étant corintare aux diiotnsiosps de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 26 mars 2018

Le présent avnenat etnre en vugiuer à la dtae de sa signature. Il est conclu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Champ d'application. – Publication. – Extension
En vigueur étendu en date du 26 mars 2018

Le chmap d'application du présent acorcd est celui défini par l'article 1 de la cvetnooinn ciectvolle nanoatile de la reauoitsrtan radpie (idcc 1501).

Compte tneu de l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique aux epseerrntis de monis de 50 salariés.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les disoispntois réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les peartis srteaginais cvoeneninnt d'en dandemer l'extension.

Article 4 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 26 mars 2018

Le présent anneavt fnaasit prtaie intégrante de la cvinoneton celotclive ntanoilae de la riatsueraton rpidae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cdotiinon d'observer les règles définies aux ailrtecs 2 et 4 de ltdiae ctivoeonnn ccollvetie ntnaaolie et conformément aux dsooiitinsps légales et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 mars 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riltaeve au travail, à la mdiiorntseaon du dgouiale sicaol et à la sécurisation des pourrcas poefilosnesrns ctpoorme différentes mreuess vinast à croetnofr le rôle crantel des bnecarhs et de la négociation collective.

Elle prévoit nnmoatemt la msie en palce d'une cimssmooin praritaie pneantmree de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas le carde d'un accrod de bacnrhe spécifique (art. L. 2232-9 et L. 2261-19 du cdoe du travail).

En aippacloitn de ces dispositions, et afifmanrt luer siohaut de poviururse et rrcenoefr un dgiaoule sioacl de bhnrace efficace, rnsleosabpe et loyal, les prietarneas saoicux de la bnhcare ont convenu, après négociations, de mtrtee en pclae par le présent aocrcd une cmiiosmosn ptirariae ptnenermae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcnrhae de la reiosrtutaan rapide.

La cmmoosiisn prtairaie ptrnnemaee de négociation et d'interprétation se stiubuste dnas ses minsoiss et ses modalités de ftceinennnmoot aux cosimsnoims mxiets paritaires.

Cette comisosimn se réunit ntoeammnt puor eeixmnar les thématiques de négociations earntnt dnas les mnsisios de la bcanrhe tleles que prévues à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du taairvl asnii que tuot ature sjeut qui saeirt rendu obtiraloige par la loi.

Le rôle de cette cosimsiomn est d'autant puls esestniel que la négociation ceollcitve dnas la barnhce teint une plcae ftaadnmlnoee dnas l'édiction de neomrs ceteleinovlnnons adaptées à l'ensemble des episreenrts qui la composent, dnas le reecpst de luer diversité.

En outre, le présent avnnaet rlpeplae les dtosisiinpos générales aplcpbliaes aux coimosnsmis et goerpus tqueinhecs partriaies qui puvneet fnnoecnitor dnas la brchnae en vue de ripemlr des misnsois spécifiques liées au bon déroulement du dagoiule social.

Avenant n 55 du 26 mars 2018 relatif à la prime annuelle conventionnelle, au travail de nuit, au don de jours de repos, au congé spécial pour déménagement et aux autorisations d'absence pour préparer des examens

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les doptsosiinis du présent anvenat snot applbecails à l'ensemble des ereerpinsts dnot l'activité pialrpince relève du camhp d'application géographique et poronsnsiefel de la ceonnivton clclovitee nnolatiae de la ruiratatoesn rdpaie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrmebove 1988, Jruoanl ofiicefl du 13 décembre 1988 ; élargi au stuecer de la raeitotrasun livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jrnoaul oicfifel du 16 décembre 1993) modifié en deeirnr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le champ à la rauiarettosn livrée (étendu par arrêté du 9 otrobce 2001, Janurol oiffceil du 18 obrctoe 2001).

Les penaerrtias scoauix snragateiis du présent avenant, suloingant l'importance du rpceest de l'amélioration des cndtinioos de trvaial dnas l'ensemble de la branche, rpapllneet que le présent aevannt est aclbaipple à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cmopirs les eieertsprns et établissements de monis de 50 salariés.

Article 2 - Création d'une 4e tranche d'ancienneté pour la prime annuelle conventionnelle. – PAC
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les paierts siaagntreis cievennnnot de créer une 4e thacnre d'ancienneté conrecannt les salariés anayt une ancienneté cnuitnoe dnas l'entreprise de 10 ans et plus, prévue à l'article 44.1 de la cnveitoonn cletlvioce nationale. Le teblaau fuirangt à l'article 44.1 de lidate cotnievonn est modifié comme siut puor un salarié à tpems plein :

(En euros.)

Ancienneté ctnuoine dnas l'entreprise	Montant brut
De 1 an à mnois de 3 ans	170
De 3 ans à mnios de 5 ans	200
De 5 ans à mnois de 10 ans	270
À ptarir de 10 ans d'ancienneté	370

Les atures alinéas dermeneut inchangés.

Article 3 - Indemnisation du transport en cas de travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les praiets sneatigaris snot ceovuenns de rseaiolvrer le pflanod de rmneruseobmet des fairs de txai puor les salariés qunattit luer trvaail après 22 heures, dnas la mreuse où ils ne dnsseoipt pas de meyon de tosrnpart en commun.

En outre, est désormais prévu un poafnld d'indemnisation différent soeln que le leiu de taarivl siot situé en Île-de-France ou en province.

Enfin, le remenmuerosbt plafonné des frias de txai est étendu aux frais de véhicules de tpnorsrat aevc cfeufuahr (VTC).

Le 1er alinéa de l'article 36 b reliatf à l'indemnisation du tonrasrpt est modifié cmmoe siut :

« Arcltie 36 b
Indemnisation du transport
1er alinéa

Tout salarié qtiatunt son trvaail après 22 heures, dnas la mruese où il ne dposise pas de meyon de trprnoast en commun, se vrrea rembourser, sur jsiuaicttfifs et suos réserve des agetanavs puls foalravebs dnot piaorrut pifetror le salarié, ses frais réels de txai ou de VTC dnas la lmitie d'un pnlafod de :
? 22 ? par coruse si le leiu de tirvaal est situé en Île-de-France ;
? 21 ? par cursoe si le leiu de trvaail est situé en prvcoine ».

Les atreus alinéas deurenmet inchangés.

Article 4 - Majoration des heures de nuit effectuées entre 2 et 6 heures du matin
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les praeits sntiareiags snot conevneus de rviorealesr la mtrajoiaon des herues de niut effectuées enrte 2 et 6 hueres du matin, en poantrt cttee marjooaitn de 25 à 30 %.

À ctete fin, l'article 36 a 4.2 de la cnovnitoen coilelvcte notanliae de la riaatoertsun raidpe est modifié cmmoe siut :

« Atclire 36 a 4.2
Majoration des herues de nuit

Toute hreue eecmvffeeitnt travaillée entre miinut et 2 hueers du mtain ovrue dirot à une mjairtoaon du tuax hriaroe de 10 % puor les salariés des neaiuvx I, II, III et IV, qu'ils snoiet ou non considérés comme truialeavlrs de nuit.

Toute huere emeievcfntfet travaillée entre 2 et 6 hueres du mtian ourve driot à une mooatirajn du tuax hairroe de 30 % puor les salariés des naievux I, II, III et IV, qu'ils soniet ou non considérés comme tuaillarrves de nuit. »

Article 5 - Don de jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les pateris au présent acocrd suanetihot prnrede en cmtpoe les ctinnoaerts particulières des cruolbtlaraoes aanyt un eannft malade, en siutation de hcanaidp ou vtcimie d'un adciecnt et rneadnt ibspnieealnsds une présence suunteoe et des sions cngitaatnrons et des cuataroeoblrls peohcrs adatins aaacmpogncnt une prenonse en prtee d'autonomie, présentant un handicap, viitmce d'un adcienct ou sfnoafurt d'une mdliaae grave.

La coovitnenn ciloeltcve noalniate de la ratartiueson rdaipe prévoit déjà, en son atcrile 37.1, la possibilité ofrtefe puor les salariés de roncener ayeoennmmnt et snas contrepartie, aevc l'accord de l'employeur, à des juors de rpoes au bénéfice d'un arute salarié de l'entreprise ayant la chagre d'un eanfnt de minos de 20 ans atitent d'une maladie, d'un hiadnacp ou vcimite d'un aecicdnt rnendat idsbnpsealenis une présence steuoune et des sions contraignants.

Les ptaeris au présent avnenat staouienht élargir ce dotiisspif de don de juors réglementé par le cdoe du tivaarl au salarié dnot un pohcre visé à l'article L. 3142-16 de 1 à 9 du cdoe du trvaial est aittnet d'une mdilaae ou vctimie d'un aieccndt d'une particulière gravité raenndt iindpbsalense une présence stnoueue et des sonis contraignants.

À ctete fin, le ttrie de l'article 37.1 de la cinonevotn cvlitecole naaotinle de la rotustaiaern rdiape est modifié cmome siut :

« Altirce 37.1
Don de jorus de roeps puor eanfnt gnemavret mlaade et puor phcreos atnadis »

En outre, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 37.1 de la covoentinn cietllvcoe natnlaoie de la rttusaraeoin rpdaie rédigé cmome siut :

« Un salarié puet également, sur sa ddemnae et en aroccd aevc son employeur, rennocer anemymneont et snas crotainterpe à tuot ou ptarie de ses jruos de rpeos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un ctompe épargne-temps, au bénéfice d'un atrue salarié de l'entreprise qui veint en adie à une psneorne aintette d'une prete d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un hdcianap lruosqe ctete presonne est, puor cet ature salarié, l'une de ceells mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le salarié stahoanuit bénéficier d'un don de jorus de reops diot présenter les jftstuiiiafcs médicaux anetattst de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la sttaiuoin de hndciaap du phcore aqueul il vinet en aide. En outre, un délai de prévenance de 15 jruos diot être respecté dnas la murese du pblssioe par le salarié saiotuahnt uitelsir les jours de repos qui lui ont été donnés.

Les modalités rtlaveeis à ce don de jours s'effectuent dnas le reecpst des doissoniitps prévues par l'article L. 3142-25-1 du cdoe du travail. »

Article 6 - Création d'un congé spécial pour déménagement et autorisation d'absences pour préparer un examen
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les prtiaes srianegtias seathnoiut peertrmte aux salariés de la bhcnrae de la rtoratusiaen rpaide de bénéficier, en cas de déménagement, d'un congé spécial pennart la frome d'une atiatioosrun d'absence elnepecoxinlte payée.

À cttee fin, il est créé un terit supplémentaire à l'énumération des congés spéciaux prévus par l'article 39 de la covnntioen ceoclitvle naolanite de la riseatuaortn radipe rédigé cmmoe siut :

« ? déménagement (2 juros par trnchae de 3 ans sur présentation de jscuftaiifits oeicilffs de domicile). »

En outre, cstconnies que nbrome de salariés de la rietauostran ripade poiuunervst en parallèle de luer elmopi des études, les patires sagitenrais sohinautet prrdene des disoiniopsts rietvleas aux aruottisinaos d'absences puor les aeidr à préparer au muiex lerus examens.

À cttee fin, il est ajouté en fin d'article 39 un alinéa rédigé comme siut :

« En vue de fesarvior les chceans de réussite des peronenss paansst des examens, le congé légal supplémentaire non rémunéré de 5 juros ouebvlras par tnharce de 60 jrous oruevlbas travaillés prévu par l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor les suels diplômes d'enseignement supérieur est étendu à l'ensemble des diplômes et tteirs iicrstns au répertoire naatnoil des citcerfiontais psseeellfnornios (RNCP).

En outre, aifn de peemrrtte aux pesnnores pasnast des enmaexs d'être en musree de les préparer dnas les murleieles conditions, il est accordé une aaoorstuiitn d'absence non rémunérée d'un juor puor ces salariés. Ce juor d'absence vniet s'ajouter au congé légal supplémentaire non rémunéré mentionné ci-dessus.

Le congé légal susmentionné ainsi que l'autorisation cnvltenonloniee d'absence non rémunérée d'un juor dvinoet être pirs dnas le mios qui précède les examens. Ils s'ajoutent au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du cdoe du tarival et, s'il y a lieu, au congé annuel puor les salariés de mnios de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. »

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant, ccnolu puor une durée indéterminée, ertne en vgieuur le pimerer juor du mios snauvit la poiclauibtn au Jruaonl oeicffil de l'arrêté d'extension.
Les peratis sraetnigais cvnoieennnt de dedmeanr au ministère du taviral l'extension du présent aanevnt aifn de le rdenre aipalbclpe à tteous les etriernpess et établissements earntnt dnas le chmap d'application de la ceiontvnon cloetlcvie nnaalitoe de la ruratasetoin raipde du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.
Le présent anevant frea l'objet des mureess de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent aanvent faainst piatre intégrante de la cnniotoven clicelotve niatalone de la rteatsauoirn radipe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cnotioidn d'observer les règles définies aux atecirls 2 et 4 de lidate cneivnootn ceotvcllie et dnas le reescpt des doisnitpsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Avenant n 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les peieratnars siouacx ont engagé des négociations aifn d'améliorer les cdniotinos de tvaaril des salariés du secetur de la riosaettruan rapide.

Dans ce contexte, les otoairngianss palotenras et silydeacns de salariés setgainiras du présent aavnent ont souhaité :
? créer, en matière de pmrie alnulnee celetlnnovnnioe (PAC) une 4e trahcne d'ancienneté prntetemat de récompenser les salariés anyat une ancienneté au mnios égale à 10 ans dnas luer eirtrpnese ;
? vlsioearr le pfonald de renmeosbmuret des frias de txai puor les salariés qniattut luer tvraail après 22 hreues et étendre ce remmesuerobnt aux faris de véhicules de tsrroanpt aevc ceuhfuafr (VTC) aifn de tenir cmptoe des naeuuovx medos de troasnprt ;
? aegemutnr la maotraijon prévue puor les heuers de niut effectuées par les salariés enrte 2 et 6 hruees du maitn ;
? élargir le don de juors de rpoes au bénéfice des salariés dnot un porhce est atietnt d'une mdailae ou est vtiicme d'un acecidnt d'une particulière gravité raenndt ilespabdnsnie une présence sunueote et des snios canaitrtnogns ;
? petremtre aux salariés de bénéficier, en cas de déménagement, d'un congé spécial pnneart la frome d'une aiitusotaron d'absence eenilctxonlepe payée ;
? pnedrre des dptsoioisnis rteailevs aux auarnsotioits d'absences puor aider les salariés à préparer au mueix lures enxmeas visant à l'obtention d'un diplôme ou d'un ttrie icrnsit au RNCP.

Article - Préambule

Suos réserve des diotiosnisps de l'article 3 « Aitocn salioce », le présent avaennt est cnolcu puor une durée déterminée de 2 ans à ctomper du 1er jeinvar 2019. Il csseera de poirudre tuot eefft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2020. (art. 7)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Considérant l'arrivée à échéance de l'avenant n° 4 à l'avenant n° 42 du 8 nboevmre 2017 au 31 décembre 2018 et le fiat qu'en l'absence de suitagrne d'un neuvol anvnaet apclilbape au 1er jnveair 2019 les diitsnoosips ineailits de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, moins flrbavoeas aux salariés et aux entreprises, rrenpanieet application, les peiarts sateinagris ont ccnlou le présent avenant.

Au rgraed des résultats teqihuecns du régime de brnhcae et des

réserves disponibles, les pitears sgatairiens décident d'améliorer le neaviu des gnaeratis eiaxntests retvelias à la pirse en cahgre de l'incapacité de taivral et des frais d'allocation obsèques dnot snot setsuibplecs de bénéficier les salariés de la bcnarhe de la rsoiuaatretn rapide.

Les prtaeis stiiraeangs du présent anvneat décident que les améliorations de ces graietnas sornet financées puor ptirae par les cosatoitins encaissées et, puor le reste, par une pociotnn sur les réserves du régime.

Les pranraieets sicauox considèrent cnpedneat aoivr été teianedmvrt et iimeenatrafpmt informés par l'organisme de prévoyance gienartiosne des évolutions législatives paunovt itaepcmr le régime sur les cmoteps de 2017, et notemmant de la

Accord du 2 avril 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide CPNEF-RR

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

Vu l'accord ptaonrt csountottiin de la ciomsismon paarritie naltainoe de l'emploi et de la fitmaroon pisolleosrnefne de la raareouttsin riadpe (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996 ;

Vu l'accord noiaantl ieenorsrpsnonietfl du 22 février 2018 puor l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dnas les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 sreetbpme 2018 puor la liberté de cohisir son avneir professionnel,

Article 1er - Dénomination
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

La CNPE de la bnachre de la rositteuaarn rdaipe est dénommée csioommisn piaartire naaltinoe de l'emploi et de la fmaortoin de la rrtuoaesiatn rapdie : CPNEF-RR.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

Le présent accrod s'applique à l'ensemble des eomurlpyes et des salariés copmirs dnas le chmap d'application de la cvenoiotnn cctelovile naaotlnie puor le psennorel des eteerpsrins de la rtsaaitrueon rpadie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nevrmboe 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secuter de la rsatureaotin livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dinreer leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le chmap à la rstaoatuerin livrée (étendu par arrêté du 9 ocrobte 2001, JO du 18 obtcroe 2001). Ces etsienrrpes snot répertoriées suos le cdoe NAF 56.10 C.

Les pieatrenars sicuaox saigitreans du présent acrcod rppaneellt que celui-ci est aclplpbaie à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cpimros les eieertsrnps et établissements de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Rôle et missions de la CPNEF-RR
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

La CPNEF-RR a une atoriubtitn générale de pomotoirn de la fatomroin pelnsisfloenroe en losaiin aevc l'évolution de l'emploi.

passation, lros de l'arrêté des ctmepos de résultat 2017, des sauiintots relevant de la loi Eerckt n° 2014-617 du 13 jiun 2014 en poorniviss teeqhicuns iapcantmt les réserves.

En conséquence, ils snihatoeut piovuor être accompagnés puor aovir une mreeullie visibilité sur l'état du régime.

Les ptiraes sgriaeiatns décident, par le présent avenant, d'opérer la désignation d'un autarcie paritaire, aifn de dseserr un csntoat cmumon et de bénéficier du muleiler apcamngceonemt pssilboe en pevrtepcise du lnamneect d'une procédure de ratimncoeadmon d'un ormngsaie de prévoyance en 2019.

Les ciontoinds de cette désignation d'un ataircue piatarrie fgneuirt à l'article 5 du présent avenant.

À ce titre, elle définit et otenrie la puiltoiqe générale :
? de l'emploi ;
? de la fiomoatrn ;
? des qlfticaouiinas et caiectitfnrois de la branche.

Elle établit, puor la branche, les onaetoriints stratégiques emploi-formation, élaborées à ptriar des beoniss en compétences, en qualifications, à court, moyen et lnog terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des bonsies en compétences, la CPNEF-RR dnedmae à l'observatoire ptpirseocf des métiers et des qcanaiioltuifs de la bcnhrae (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dnas le carde d'études prospectives, tuos taaruvx petemratnt de préparer au muiex les errtpsniees de la barhcne de la ratroeisuatn rpiade à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des panls d'actions en treems de développement des compétences, aux niaveux nntoaial et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEF-RR cfoine à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Ctete étude a puor otjeicbf d'évaluer le nrobme d'emplois pmleitelonetnet concernés, d'analyser les cticotfanrieis eesnixttas puor le même tpye d'emploi ou puor des eilpoms proches.

Elle met en ?uvre tuteos iteitviains et ralsebsme tuos myoens nécessaires à l'application de ctete politique.

1. Les ointaonriets en matière d'emploi

La CPNEF-RR crbuniote acetimnvet :

? à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses etfefs sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle pmeert l'information des oiinragsantos ponseeoeifrllnss et syndicales, sur la sittauoin de l'emploi dnas son chmap pnseorfsieonl et tiareirtorl et établit un rppoart anneul sur ctete quoteisn ;

? à l'adaptation et au développement des compétences et des quoifnaialicts des salariés fcae à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique à lulqaele les eernrespits snot confrontées.

La CPNEF-RR est chargée d'examiner périodiquement l'évolution qiauantittve et quatvtailie des epmilos et des qilftiniaauocs de son champ professionnel, en tannet ctpmoe nmetmnoat des taaruvx réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les ccsoonulnis et rmtneanoomdcias rnueeets par la CPNEF-RR en matière de priorités de foortmain prnoflsleonesie snot mis à la diiosisoptn des autecrs de la fmaooitrn professionnelle, organisations, paraesiertts ;
? à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcrous pnfnooselsires ;
? aux civnnreooss et aux ralmstescnees lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-RR est informée des lnceeimietcns économiques tonuahct les eipsretenrs enapmloyt puls de 11 salariés et elle puet être focre de prisoipoonts puor ficieatlr les rseetnelcamss et reconversions.

2. Les otiotniaerns en matière de formation

La CPNEF-RR aigt puor otpsiimer l'accès à la formation, qeul que

siot le sttaut des personnes.

À ttire non exhaustif, la CPNEF-RR proura être amenée à :
? petipracir à l'étude des mnoyes de formation, de développement des compétences ou de resionreovcn ;
? sioteunr les petquiilos d'intégration et d'évolution via la fooartmin en sutoiitan de tavrail (FEST) ;
? rhchceeerr et oetsimipr aevc les iletioustinnnts nntuoiaax et régionaux les rcusoreses complémentaires ;
? sivure l'application des aocdcrs clonucs à l'issue de la négociation tnnailree de bcahnre sur les objectifs, les priorités et les monyes de la fitoramon pinolnesserolfe ;
? felorumr des pitsopinoros et des aivs sur les oefjictbs et les modalités de msie en ?uvre des aniocts cofinancées par Fanrce compétences ;
? aagpcmeocnr la bahrnce dnas sa miisson de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-RR est atveintte aux dsoosiinipts mseis en ?uvre puor faeirovsr l'accueil du salarié et son anccpmenmgeaot par un tuteur, geairants d'une intégration réussie dnas l'entreprise, nnmetmaot dnas le cdrae d'un ctanrot en aatnecrlne (professionnalisation et apprentissage) ;
? idfiieentr et atalseucir les deaimnos pirateririos puor leqeulss une frtoaoimn en anatreclne puet être dispensée ;
? définir et suivre des aiocnts en fuaver de l'emploi dnas la branche.

3. Le déploiement des qiaiaocflunits et caitirnetcifos professionnelles

La CPNEF-RR détermine les qitiuinfaalcos et les cnraioicfetits polennsleisrefos à développer en CQP ou en teitrs pefooernislnss aifn de répondre aux bsnoeis en compétences et qoflcnauiitais identifiés par les eeirnprsets via l'OPMQ.

Elle définit les eiolmps panuovt dnneor leiu à la msie en pclae d'un ccrieiftat de qfictoiailaun psslnlieenofroe ou d'un citcafreit de qiaiitflacoun perseisnloflnoe interbranches. Elle puet créer des cnaiitftrcieos psneilnsfeoolres et des ttreis professionnels.

Elle assure, puor le cmptoe de la branche, le pltgioae des ctraenioiitcfs de bcnrahe administrées par l'organisme crfieiuttacer de la bnahcre et s'associe, en tnat que de besoin, à d'autres CNEPF puor la création de CPQI et CCPI.

Elle est à l'initiative de tutoe création, rénovation de cinrfittaicoes de qualifications, de cictiainrteofs pliosenesnferols ou terits posoenlsnfries en lein aevc les métiers de la branche.

Elle est étroitement associée à toute itavintiie d'autres bhncares de la filière en matière de qualifications, de ceoitrnitfcais perfilonosesnles et de triets professionnels.

Dans ce cadre, la CPNEF-RR aogccmpane la bahnrce aifn de rrconfeer l'articulation et l'efficience puor les entreprises, des tuavrax des OPMQ, de la ptuqilioe de cftaiciietron psoleelfsonirne et du sveirce délivré par l'OPCO de la bnahcre aux entreprises, en prleiucaitr aux TPE/PME.

Elle établit toute lsioain et cntioiaordon nécessaires aevc les icsnantes publiques, pefioeoslnnrelss ou privées anyat des aitniruottbs dnas les denioams de l'emploi et de la formation, netoanmmt aifn d'agir coeonnnjimett aevc l'OPCO grtoiensiane des fnods de fatiomron puor la branche.

Dès lros qu'une décision de la CPNEF-RR iqlpimue une mifiiatcoodn des ditoiopsisns clltieennneonovs en vuiegur dnas la branche, elle est ssoiume à l'approbation de la CNPPI (commission pararitie pssolonlriefnee de négociation et d'interprétation).

4. L'alternance (apprentissage et professionnalisation)

L'alternance est une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le noeauvu cdrae d'intervention défini par loi du 5 stemrebpe 2018 puor la liberté de ciihosr son aevnir professionnel, la CPNEF-RR ennetd ptcriiepar avnceimett à l'élaboration d'une piouitlqe qivutliaate et cohérente de l'alternance au sien de la branche. Ctete potiqiule srea psire en ctompe dnas le carde des cttnoars d'objectifs taoeriuirrtx puor une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, aevc les ptarearenis sucoiax réunis au sien des CPREF (commissions régionales praetraiis eoplmi formation) de faire évoluer la cgrtiaohprae des faomrtnois iniaitels et en anntcarlee sur le territoire.

La CPNEF-RR arrête les dsioontsipis de totues iiittanvies meiss en ?uvre par l'OPCO cnnecoanrt les CFA et noatnmmet la création et l'animation de tuot réseau et partenariat.

5. Cauototnsiln sur les EEDC et ADEC

La CPNEF-RR est consultée préalablement à la cirtcuanalisaototn ernte les puoriovs pbuicls et la prosiefson ntmanmoet s'agissant des egtenmaegns ou atiocns de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 4 - La CPNEF-RR et les CRPEF
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

Les prniaeetars sacoiux seunahtiot pipcratier acietvemnt aux CREPF du stuecer qui ont une palce prépondérante dnas la msie en ?uvre de la plqtoiiue de fimtoaorn et d'emploi de la bcnahre au niaveu régional.

Celles-ci snot des iectannss irltoboennnacus des poorvius plcibus et trretiruaoix lros :
? des caootntusnlis de la psofosrien en matière de filières ou dssiiofitps de foarimotn ;
? du déploiement des coriaicntetfis par les ogaenmriss de fiotraomn ;
? de l'affectation de myneos en fevaur des atcreus de l'apprentissage.

Les CREPF aiegsnst par délégation et/ou puor le cptmoe des CENPF en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-RR diot être consultée préalablement à la msie en palce de toute iinviattie ou porejt anyat tirat à ses prérogatives et moisisns telels que visées à l'article III du présent accord.

Article 5 - La CPNEF-RR et la section paritaire professionnelle de la restauration rapide
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

La CPNEF-RR, à ptirar des oneiirttoans pluoqeitis qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, acgocanmpe la sitoecn parairite pelooflnsserine (SPP) de la roasatrituen rapide dnas ses taruvax et la msie en ?uvre de ces orientations.

Elle examine, à mimnia une fios par an, le bilan aneunl d'activité de la bhncare traminss par la SPP-RR.

Article 6 - Composition de la CPNEF-RR
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

À la saitugrne du présent accord, snot merembs de la CPNEF-RR les otoiinsgranas peieslofnrnloess d'employeurs et syacndeils de salariés représentatives dnas la bcharne au snes rseievnceetmpt des atrecils L. 2152-1 et L. 2122-5 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du travail, la ltsie des oosgtnniaiars pleolnoeinsrsfes d'employeurs rnouenecs représentatives dnas la bachnre de la rouatiaetsrn radpie est fixée par arrêté ministériel, au snes de l'article L. 2152-6 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du travail, la lsite des orgoisatanins sdcyenalis de salariés rnceounes représentatives au naievu d'une brncahe professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au snes de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail.

La CPNEF-RR est composée prnteiraaeimt de 24 membres, 12 mmebers puor le collège salariés répartis de manière égalitaire entre les OSR et 12 mrebmes puor le collège employeurs. Ce nrbome n'est en aucun cas sbspielutce d'être modifié.

En cas de rcnnonicsasaee ou de ptere de la représentativité d'autres osriannaogits slacnyeids de salariés et/ou d'organisations psflieeneonsrlos d'employeurs au nevaiu de la branche, la copositmoin de la CPNEF-RR srea modifiée dnas le

resepct des règles du paiarmsitre dnas chucan des collèges.

Article 7 - Fonctionnement de la CPNEF-RR
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

Les mbermes de la CPNEF-RR déterminent dnas un règlement intérieur lerus règles d'organisation et de fonctionnement, nmonamtet :
? l'adresse de la CPNEF-RR ;
? la tnuee du secrétariat et du sivui des truaavx et des décisions ;
? la répartition des sièges et des viox dnas caqhue collège ;
? les modalités de vote.

La CPNEF-RR se réunit au moins trois fios par an, de préférence anavt une réunion de la SPP de la rraetuoasitn rapide.

La présidence échoit tuos les trois ans aevtmilretenant à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Les représentants de la bchanre de la roituasatern rpdaie siègent, au tirte de la CPNEF-RR, au sien des (CRPEF) puor ttoeus les qnsiueots rieetlavs à l'emploi.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accrod est cnlocu puor une durée indéterminée. Il ernte en vguiuer le laieemdnn de sa signature.

2. Révision, dénonciation

Le présent acrcod prruoa être modifié par aneanvt négocié entre les patries signataires.(1)

La dénonciation par l'une des pierats seairagnits diot être notifiée par lrette recommandée à ccnhaue des atrues patiers aevc préavis de 1 an au minimum.

La démission d'une oitsognaarin pisonenfelsrloe d'employeurs ou d'une oaiiroasgntn scalinyde de salariés n'entraîne pas dtiiosoulsn de la CPNEF-RR.

La dénonciation de tetous les oiisoatranngs représentatives de l'une des parties, eluymopres ou salariés, ne gsstanarinat puls le piaarrmtsie de la CPNEF-RR entraîne de fatco sa dissolution.

3. Extension, publicité de l'accord

L'accord est riems à chucnae des osgriinaanots signataires.(2)

Le présent aoccrd frea l'objet des meersus de publicité et dépôt en vigueur.

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. Il frea l'objet d'une ddmeane d'extension auprès du ministère du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstionisoips des aetilrcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jducunprrseie de la Cuor de Csaatison (Cass. soc., 17 stmprbeee 2003, n° 01-10706,31 mai 2006 n° 04-14060,8 jilelut 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 jnaievr 2020 - art. 1)

Avenant n 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire

(2) Alinéa étendu suos réserve du rpceset des dinossoptiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jnavier 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

La bhrance de la ratiuaseotrn rdaipe rpesoe pcalepinenrmit sur l'accueil, le svreice et la vente, où la navitoon et l'anticipation des bieosns et des aettntes de la clientèle snot mreaejus puor la sareaudvge et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. La bnachre coubirtne à fiare de la Fcarne l'un des prrieems auctres mnaduiox du tourisme.

L'évolution rpaide et cosntnate des aasnioripts et egneicxes de la clientèle nécessite des reismes à neiavu tuot au lnog de la vie, l'acquisition des savoir-faire tcenihueqs de savoir-être mias aussi de compétences nluoelevs adaptées à l'évolution des marchés, des tedcnenas et des technologies, snas ouilebr la maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité.

La compétitivité des eresinprets de la bnrache se juoe désormais ensilseelnteemt sur la qualité des sivceers et de l'offre, sur luer capacité à ioenvnr et dnoc sur les compétences et la qicaitoluaifn des salariés et des entrants, celles-ci deenanvt une des clés de la pefcarormne économique, scioale et d'accompagnement des tasrnontiis professionnelles.

Créatrice d'emplois deiups des décennies, la bchrane de la raeaittsourn rdiape teint une plcae prépondérante dnas le tssiu économique français, noetmnamt en matière d'emploi, d'insertion et d'évolution professionnelle.

Les etripsreens snot cpeeandnt confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à ctete pénurie de cdaaitnds vroie à l'inadéquation des plorfis présentés aux bensois en compétences est l'un des ofjcetbis puor la brnache dnot les trvaaux rneseopt également sur la voaaiistlron des métiers, l'émergence des voctnoais et la fidélisation des salariés.

Dans le carde de la réforme de la foarmtoin poinefenssrlloe du 5 stmpbreee 2018, les peeraiarnts sciaoux de la bahcnre considèrent que l'adaptation et le développement des pacurros de fraotiomn snot un eneju pimerer prmaetntet de réduire les difficultés de rmcetuneert mias également d'évolution et de miiatnen dnas l'emploi. La faomotirn pfnsosroelenile est un myeon eetesisnl puor pteretmre l'acquisition et le reemcoefnrnt des compétences et des qiuinlfatiaocs et l'adaptation aux évolutions du marché tnat puor les salariés, les dudaemerns d'emploi, que puor les noaeuuvx etnrants au trvreas de l'alternance ? pofrnliosasesiatnion et asippagsnerte ?, notamment.

Dans ce contexte, les geradns oeotnritnias piuqeltois définies en matière d'emploi et de fomriaton par la CPNEF-RR revêtent un caractère stratégique et déterminant puor gaatrinr la compétitivité des eeirpetnsrs et l'employabilité des salariés.

Le présent acrcod aulnne et ralcpeme les dopsiotinsis de l'accord patrnot cttitsonoiun de la csmoisiomn pirrtiaae nniaoatle de l'emploi et de la fiaotmron prelnelnssfoioe de la riteaurtsoan rdpaie (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996.

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	CGT, FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent annavet est cnlocu puor une durée déterminée de 1 an à cmpetor du 1er jvneiar 2020. Il csreesa de poriurde tuot eefft à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux stunpoialtis de l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'avenant n° 42 du 16 jvaneir 2019, les paintreeras soaucix se snot réunis puor eaeimxnr la satuioitn du fnods d'action sliacoe de la rutoariseatn radpie (FAS RR). Au vu des résultats de cet examen, les patenaerirs scuiaox ont décidé de fiare évoluer le tuax d'appel de la cositoitan ralvitee à l'action sicloae puor l'année 2020, tuax qui était appelé à % duepis de nuboeemrss années.

Les patiers sgtiainares ont dnoc décidé de cuclonre le présent avenant.

Ainsi, lros des réunions de la cmsomoiisn petenranme parrtaiie de négociation et d'interprétation de la ruaeorstaitn rpadie (CPPNI RR) du 5 nobvmere et du 29 nmvboree dernier, les peatraienrs scuiaox ont procédé à un eemaxn de la sitoiautn du fdons d'action salioce de la ratseouritan rpidae (FAS RR) au rgerad des cpmteos de résultat et des aieds ientvnreeus en corus d'année.

Ils ont pu nonaetmmt cttasoenr l'existence de plus-values laeetnts d'un matnnot de 2 millonis d'euros au 31 décembre 2018 qui, additionnées aux réserves évaluées à 3,2 millnois d'euros, potre le mtannot des euoncrs du régime de l'action scalioe à 5,2 moilnils d'euros au 31 décembre 2018.

Au raergd des résultats teuchienqs et des réserves dsiopibnels du fdons d'action solciae de la rtraioteasun rapide (FAS RR), les pateirs sgneairtais décident de fexir le tuax d'appel de la coitsation rlaetive à l'action sociale à 50 % du tuax ctnetcuaorl puor l'année 2020.

Considérant que les ecrunos du régime mentionnés ci-dessus aioenusrtt à eesnivgar une amélioration de crneeiats aedis versées par le FAS RR aux salariés de la branche, les prtaies sgeanraiits décident que siot proposée lros du phoiacrn csionel d'administration du FAS RR une amélioration des adies raeiltves aux fairs d'auto-école, raletvies aux frias de gdrae d'enfants de mnios de 3 ans et rtlaviees aux frais de catinne scolaire.

Les atrues alinéas deumneret inchangés.

(1) Ctompe tneu du noevul oeennncaormndt des neuviax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 serptmbee 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les sottuplaiins civlonenentleons de bcanrhe vnesit un élément de saiarle (prime de coupure) et qu'il est défini cmome un moantnt miimnum qui s'impose, celles-ci ne puvenet aivor puor objet et légalement puor eefft de fiare oascbtle à la clouocisnn d'accords d'entreprise sur le fmendnoet des doitsosnipis de l'article L. 2253-3 du cdoe du tarvial et dnas les doeiamns tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Avenant n 57 du 3 mars 2020 relatif à la prime de coupure, à l'accès au certificat d'aptitude au niveau II et au congé spécial pour enfant malade

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les diitoipossns du présent aenvnat snot aceplpibals à l'ensemble des esipnrretes dnot l'activité pcripalnie relève du cahmp d'application géographique et pseiosfenrnol de la coneonvitn clivetloce ntoalaine de la rtiearotsuan rdapie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nbmvroee 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au steeucr de la rrutesotaian livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dirneer leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aanyt élargi le champ à la routesrtiaan livrée (étendu par arrêté du 9 ortbcoe 2001, JO du 18 obortce 2001).

Les prtraeenais saocuix sranatiiges du présent avenant, saiulngont l'importance du recespt de l'amélioration des cnditoinos de tarival dnas l'ensemble de la branche, rpeelpalnt que le présent aennavt est apalblpcie à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cmipors les eptriersnes et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la prime de coupure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conscientes des etoffrs supplémentaires que les cuorupes peeuvnt edgrenenr puor les salariés à temps partiel, les pietras stageaiinrs snot ceoenunvs de rreasoevilr la pimre de cpruoue prévue par l'article 35.4 de la citevnonon ciloectlve natialnoe de la reauttoisarn rapide.

Les duex drrniees tteirs de l'article 35.4 raeitlf aux crupueos snot annulés et remplacés par le triet sivnuat :

« Alictre 35.4
Coupures (dernier tiret)

? puor cauqhe irtunoeriptn de puls de 2 heures, il est versé au salarié une prmie équivalant à 80 % du mnumiim gnaatri (MG) snas pvuoior être inférieure à 3,50 ?. Ctete prmie suvira l'évolution du minuimm gaatnri qui sret de bsae à son calcul. (1) »

Article 3 - Abaissement de la condition d'ancienneté pour l'accès au certificat d'aptitude au niveau II
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les prtiaes snigaairets snot cevonunes d'abaisser la cniodiotn d'ancienneté rqiusee puor l'accès au ceiacirftt d'aptitude au nviaeu II, en vue de ptrerteme à puls de salariés de la bhnrcae d'y être éligibles.

À ctete fin, la durée d'ancienneté de 2 ans prévue par l'avenant n° 40 du 20 jleulit 2007 de la cinntoevon ctolecilve nalaotine de la reortasituan rpdiae est abaissée.

Par le présent avenant, les prnaaeiters suicaox cevneninont de rmeenar à 15 mios de taiavrl eeitfcff dnas l'entreprise l'accès au crtecafiit d'aptitude au nveiau II puor tuos les salariés de la bnahcre mnaynenot une foitroamn réussie.

Article 4 - Création d'un congé spécial pour enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les ptiaers au présent arcocd suehnoatit perndre en cmtope les ceaoitrntns particulières des cltaaoreorblus anayt un eanfnt malade dnot ils ont la charge.

En conséquence, les pateris stiiaaergns suhotaneit pretrteme aux salariés de la brcnahe de la ruoeittarasn radpie de bénéficier, en cas de maaidle de l'un de leurs etnfnas dnot ils ont la charge, d'un congé spécial pnrenat la fmroe d'une aostoriutain d'absence entonepecixlle payée de 1 juor par an par salarié.

À ctete fin, il est créé un tiert supplémentaire à l'énumération des congés spéciaux prévus par l'article 39 de la covnieontn cllivctoee nolaanite de la raritsteuaon rdpaie rédigé cmome siut :
« ? en cas de mdialae d'un eanfnt de 16 ans ou moins dnot le salarié asumse la chgare au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité saoilce : le salarié bénéficie de 1 juor par année ciilve (quel que siot le nobmre d'enfants à charge) puor l'absence d'un de ses eafnnts sur présentation d'un ceicariftt médical iniunaqdt que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des duex parents. »

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent avenant, coclnu puor une durée indéterminée, etrne en veiugur le pemeirr juor du mios suvaint la paulbitcoin au Jnroaul oiffceil de l'arrêté d'extension.

Les paeitrs siteranaigs cennveionnt de dnameedr au ministère du tairavl l'extension du présent aannevt aifn de le rdnere aclpailpbe à totues les esrrneetips et établissements etnanrt dnas le cmahp d'application de la cneoviotnn cvcoleltie nlnaaoite de la ratueaorsitn ridape du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aeanvnt frea l'objet des meuesrs de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent aavnnet fsiaant ptiare intégrante de la centoivnon clitceolve nalonitae de la rtoatisauren ridpae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ctioidnon d'observer les règles définies aux atrlices 2 et 4 de liadte cneovotinn clcevtiloe et dnas le rescept des ditsipinosos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Accord du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT cmcroeme ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Vu la loi n° 2018-771 du 5 sbtpeemre 2018 puor la liberté de cihoisr son aniver peisefonsornl ;

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 ralitef aux pbcuils éligibles et aux cndooitins de msie en ?uvre de la rironsecoven ou poiotmorn par atnlarcene ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vanist à asruser la cohérence de diesrevs dopoiitssnis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 srebpmtee 2018 puor la liberté de chosiir son aveinr professionnel, ntaneommt en son aitlrce 1er, 57° bis rétablissant un acitrle L. 6324-3 du cdoe du taivral relaitf à la rvienesocron ou poiomotrn par arlenacnte ;

Vu l'accord pfnnssieerool du 20 décembre 1996 rleitaf à la ctntoiusotin de la csoimmoisn piiaarrte nitalnaoe de l'emploi et de la fotramion poisonnfsrlleee de la reoatitrausn rdapie (CPNEFP-RR), modifié le 2 arvil 2019,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Le présent accrod a puor objet d'arrêter la ltsie des cearcfiitoints pnsoonllfesieers ptemaentrt de développer les compétences/les qolutifaacinis des salariés, de fiaevosrr la mobilité peelosfrlnnisoe et de répondre aux anettets des etienserrps de la branche.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Les dipistoinsos du présent acorcd snot aecabiplpls a? l'ensemble des eylmeruops et des salariés cpomirs dnas le cahmp d'application de la citvnooenn ciellvtcoe nanoiltae puor le penornsel des estierpenrs de rateuasiortn radpie du 18 mras 1988 (IDCC 1501).

Les patirarnees saouicx saiatrinegs du présent avenant, sginulaont l'importance du dtoipsisif de la « Pro-A » dnas l'ensemble de la branche, repelnalpt que le présent aoccrd est ailbacplpe a? l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cromips les eersrteinps et établissements de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Contours de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Le dissotpiif de resnoreivocn ou pmroitoon par alternance, ci-après « Pro-A », vsie les beanrchs puor llseuleqes la ptfiseasioanlnsoiron se fiat dnas l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la « Pro-A » peemrt de répondre à ses bsinoes en développement des compétences et aincipetr les miuttanos de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son pcroarus pseroisonfnel et puet le fraie chegnar de métier, se réorienter professionnellement, et/ ou de bénéficier d'une poomrtoin sicaloe ou professionnelle.

Dans ce cadre, les 2 preitas définissent embnsele le projet et le foanrimeslt par le baiis d'un aevnnat au ctonrat de travail.

3.1. Ojebt de la « Pro-A » et puiblc concerné

La « Pro-A » premet d'acquérir une qocilaitufian dnot le nieavu est cronfmoe aux dsstpoiiinos réglementaires.

Dans ce cadre, la « Pro-A » est alsbeicsce :
? aux salariés en CDI asini qu'à cuex placés en activité ptllreaie ;
? aux salariés bénéficiaires d'un contart uiuqne d'insertion à durée indéterminée*et de cntraots aidés* (1).

Ce diisptsiof peut, également, être utilisé puor les salariés saoithaunt faire vaieldr une VAE ou acquérir un scloe de coseniascnans et de compétences perssoelnnlioefs (certification CléA).

3.2. Modalités de déroulement de la « Pro-A »

La « Pro-A » s'étend sur une durée copismre ernte 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mios puor les pesrneons en difficulté de mnitaien dnas l'emploi, les peosnnres en siioauttn de hacdnaip anisi que puor cleels identifiées cmome piratroeriis par la CPNEFP-RR au rgread de l'obsolescence de lerus compétences/ lerus qaitnifouaicls et/ ou du caractère neuaovu ou en ftroe évolution de lures métiers.

Lorsque la « Pro-A » prévoit des atcinos de formation, ces dernières se déroulent en arlecnatne : eells aesoncsit des eeimegntnness généraux, psoilosnnfeers et tuhgqecolenios dispensés dnas des onmgirsaes de fotioramn (ou, lorsqu'elle dsopise d'un srecive de formation, par l'entreprise) et l'acquisition

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les pitrareeans saocuix ont engagé des négociations (réunions des 29 nombvree 2019, 10 janvier, 4 février et 3 mras 2020) aifn d'améliorer les coondnitis de tavairl des salariés du stuecer de la retaruostian rapide.

Dans ce contexte, les oaigotaisrnns ptreonaals et scnedaiyls de salariés sntergiiaas du présent anevnat ont souhaité :
? rorleesiavr le mnanott de la prime de cuopure ;
? absseiar la cdnoioitn d'ancienneté reqisue puor l'accès au caecritift d'aptitude au nveaiu II en vue de fivroesar l'évolution pnnielsroeolfse des salariés du sceetur de la rteriuotasan raipde ;
? pttmerere aux salariés de bénéficier, en cas de madalie thcanout l'un de leurs enftnas de 16 ans ou mnios dnot ils ont la charge, d'un congé spécial pernnat la frmoe d'une attosaiiroun d'absence elpeexlnntcoie payée.

d'un savoir-faire par l'exercice en etprnseire d'une ou psrueiuls activités psifelselonnreos en riloeatn aevc les qiictfloiaanus recherchées. Les petrais sieiartagns soulignent, par ailleurs, le fiat que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la branche.

La durée de la frmotioan est, alors, cripomse entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tatole de la « Pro-A ».

Ces diospitsions ne snot pas acpelailbps losrque la « Pro-A » vsie l'acquisition du socle de canassnoncie et de compétences ou une VAE.

Pour les actonis de fmraiootn piearritiros visées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, asini que puor les bénéficiaires vniast des finrotmaos diplômantes identifiées par la CPNEFP-RR, la durée des aoticns d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, pfrnsloeonsies et telohigqocneus puet être portée au-delà de 25 % de la durée ttoale de la « Pro-A » et, au maximum, jusqu'à 800 heures.

Les herues de fiotaomrn pvenuet se dérouler puor tuot ou pritae en droehs du tpmes de trviaal à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur après aocrcd écrit du salarié dnas la litmie de 30 hreues par an et par salarié.

Cependant, en ailtpopcain de l'article L. 6321-6-1° du cdoe du travail, les sinaieratgs du présent aorccd préconisent que, puor les foorimntas en lueangs étrangères, losqrue la fomtaiorn réalisée en tuot ou parite en dorehs du tpems de travail, celle-ci n'excède pas 150 hruees par an et par salarié.

Lorsque les actions de fmarotoin snot effectuées peandnt le tpems de travail, elles dennont leiu au meintain par l'employeur de la rémunération du salarié.

3.3. Qniaoicfituals et ctaiictfnreios éligibles à la « Pro-A »

Le dsiipiostf de « Pro-A » pmeert d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CPQI ainsi qu'une ctcrtefiioian poesfnsnreilloe enregistrés au RCNP et fniugart dnas un acocrd de brhnace anayt fiat l'objet d'une etioesxnn par le ministère du travail.

La litse des cntitfcieriaos de la bachnre de la rreasaoittun riapde alcsbiceess à la « Pro-A » frugie en axnene du présent accord.

(1) Au quatrième alinéa de l'article 3.1, les treems « et de cnrtaots aidés » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils creeoennntvint aux doospntiisis de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Article 4 - Tuteur
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

4.1.?Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tteuur prami les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chqaue bénéficiaire de l'action de revoiencsorn ou de pomioortn par alternance.

Le salarié csohii puor être tuteur, diot être vnrilootae et juiitfser d'une expérience pfelisorolsnnee d'au mnois 2 ans dnas une qiutfcaoaliin en rorappt aevc l'objectif de pnreisofsonsoiiltaan visé.

4.2.?Mission du tuteur

Le tutuer a puor misiosn :
? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pejort pfioosrnneesl ;
? d'aider, d'informer et de gdeuir les salariés tutorés ;
? de crentioubr à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qaftnciaouliis et d'aptitudes pnloisenesrelfos par le salarié concerné, au teavrrs d'actions de frmtioaon en soiatutin peenfirlolnssoe ;
? de pepricatir à l'évaluation des qaitfuiaocilns et ctinfatieroics ausiqces dnas le cdrae de la « Pro-A ».

Il asrsue la liosain etnre les oringmeass de fomiaotrn et les salariés de l'entreprise qui piaicprentt à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qiultaoaincfis proonliefenlsess visées par la « Pro-A ».

Pour poviour asesurr sa misiosn dnas les murleeeils conditions, le nrombe de salariés confiés à un tutuer est limité à 3 simultanément et 2 si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce siot au tirte d'un catnrot d'apprentissage, d'un ctornat de pfaniorieiotsosaslnn ou du dipstisiof « Pro-A », seoln la dcsnttiiion opérée par le cdoe du travail.

Pour ptreetrme l'exercice de ces mnsisios tuot en cauotnnnit à exeecrr son eplomi dnas l'entreprise, le teuutr diot dpssoier du tpems nécessaire au suvii des bénéficiaires de la « Pro-A ».

4.3.?Financement de la fitaoromn du tuteur

L'OPCO des svireecs à fotre intensité de main-d'?uvre (AKTO) dnot relève la branche, facnnie au tirte de l'alternance les coûts liés à la fritooamn de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 5 - Financement de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

La psrie en chagre de la rémunération du salarié est décidée par le ceinosl d'administration de l'OPCO des sceivres à ftroe intensité de main-d'?uvre sur poiiooprstn de la SPP RR, à l'initiative de la CPNEF-RR.

Les preaits sgiiteraans préconisent que la prsie en cgahre cnermnope les crheags seciloas légales et ceveneiloontnlns deus par l'employeur au titre des salariés concernés, dnas la litime du coût hriaroe du saarile mmnuiim ioeinsnertnrefospl de ccsrasnoie par heure, et ce, au-delà des faris pédagogiques et des firas annexes. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet des dnipstsioois de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Article 6 - « Pro-A » dans la branche de la restauration rapide
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

La « Pro-A » vsie particulièrement les bhrcnaes puor leeqslules la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la bnrcahe de la rruaoetsaitn ridpae qui est confrontée à de frtoes tnnoiess de rrecmuenett ansii qu'à une tosaaotfrirnmn itamnprote des métiers iamcptant les biosens du marché du travail. Cttee tnseoin est arcuce du fiat des caractéristiques des reetnrcuetms dnas la brachne : 59 % des salariés ont monis de 25 ans (source SRNAR 2018).

Dans le même temps, les pnarateires suiaocx shtnouaeit foresiavr l'accès à la ciitaectfoirn des salariés tailvrnlaat à tmpes partiel, celui-ci peaenttrmt à l'entreprise de s'adapter à une activité dépendante de pcis d'activité sur les sreiecvs du mdii et du sior (60 % du cfrfhie d'affaires se fiat en 4 heerus : 2 hreues le mdii et 2 hurees le sior ? 17 % des cmoanmdes en lirovsain snot effectuées lros du déjeuner et 70 % puor le dîner [source « The NPD Gruop »]).

6.1.?Des métiers en tesionns dnas un eevmnnninerot concurrentiel

La vitalité de la riosruetaatn rpaide se conrfime aevc des huesass de 2,3 % en fréquentation par an.

Cette cnoaircsse est liée au succès du cpocent même de rtiaatoseurn ridpae et à la capacité des eiretnrseps à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de coimaoosntmn anielmaitre rssapoeblne des clients.

Celles-ci snot engagées dnas une démarche de riuaotsrtean de qualité avec, notamment, le rcroues au « mgenar bio et lcoal » ; ctete tacnedne a été consacrée lros du congrès 2019 du skcaning placé suos « Le snes de l'engagement ».

Toutefois, si l'offre ctuonine de se diversifier, aevc le développement du « Fsat Good » (forme de rasrteoautin rpdiae

qatviatliue et diversifiée), ainsi que du petit-déjeuner, le sandwich, le burger, la pziza et les salades? n'en rneestt pas mnios des ptduoirs phares.

Au demeurant, les eeetpsirnrs de rrsoatetuian ridape fnot fcae à une réelle pénurie de rerneeumctt : elels dnevoit rleever le défi de l'embauche puor ne pas lsaiesr la ccrcunenroe prdnere le pas.

De plus, les pstoes proposés ne cdreopersnont pas systématiquement aux compétences/qualifications des perseonns recrutées ; les eirrsnpetes snot aorls amenées à feormr les salariés.

De surcroît, l'évolution de la roaieltn cleint ergdnene de nouvueax métiers et de nlveueols fonctions. Il s'agit, puor les pfsnesoenliors d'être en capacité de se mrette à la pclae du client, de développer une « culutre du cnielt ». L'offre diot être personnalisée, sur msreue et customisée.

À trite d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les cunomaertmoss phcnenet de puls en puls vres des établissements qui ont une démarche avtice dnas le développement durable. Les prpaniiucx eejnux écologiques s'articulent atuour de la cmsomniaootn d'énergie et émission de gaz à efeft de serre, la gtesion des déchets?

Enfin, les ecxnieges de sécurité atinrelmaie snot renforcées et dinvoet être gtnreiaas par l'entreprise.

Ces nuevouax cmpenrtmtooes nécessitent des compétences et apetditus nelvlueos et pointues, les ejeunx étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée sfgiianiitvce en compétences des salariés tuot particulièrement sur les atepcss d'accueil, de rletoain cienlt et de développement des cmeonotptmres coaicmmuerx est nécessaire.

6.2.?Révolution du dtgaiil : la titiasnron numérique

Celle-ci redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

Le numérique aigt à la fios sur la daedmne et sur l'offre à dtaistinoen de la clientèle : l'information au client, la psrie de cnmdoame se digitalisent, les nvoeellus tooieheclgns de pmiaenet se développent, l'aspect e-réputation diot être de puls en puls pirs en compte.

La cruulte du réseau iclnfeune désormais les cohix et les stratégies des ctaueoomnrsms et les ililcgenntees articiefellis s'imposent peu à peu comme un inoanolubnrtce de la rteoialn clinet : camomnde drectie « ciclk and clceolt », brneos de psire de commande et règlement?

Le fiat d'être référencé en linge (site web ou pgae sur les réseaux sociaux) est rsnauarst puor le client. Celui-ci daemnde à aiovr accès à des stounolis digalties qui atpenport praticité, scierevs et oeffrs simplifiées. Il est bon de lui fnuorir des preuves, des repères.

Ce pecuorsss icapmte ctnaeirs métiers et erdgnnee de nelelovus compétences/qualifications nécessitant de neloleuvs expertises.

6.3.?Impact sur le management

Ce ctxontee sociétal et économique iimlpque l'ensemble des équipes en ccotnat dcreit aevc la clientèle. En effet, le celint rcceehhre désormais puls d'écoute, d'empathie, d'attention, de pseitaroinoanlsn ; le clneit vuet se sinter bein et considéré. Il devniet dnoc ipraotnmt de créer les cnoitndois qui poerrnmettt aux salariés de firae vrvie cet échange voulu par le client.

Dans le recrutement, il convient dnoc de vielelr à la diversité des qualités idinvedeulils et à la cohésion des personnalités au sien des équipes. Clea iuindt également de sssbleineiir et fromer les mnaegars à la dmeoinsin stratégique du bien-être des équipes puor réaliser luer mission.

Ainsi, les manegras dvoinet être en capacité de développer des aiteudpts rlienleaoeltns spécifiques, celles-ci teannt une place esteslnilee dnas la gioestn de la qualité de la rtiloean cnilet par leurs salariés.

Ceux-ci snot en cnacott pearnemnt aevc les différents métiers de l'entreprise ; ils amncageponct les opérationnels dnas leurs monsisis qeendontiuis et l'entreprise dnas son développement. Ils pemnrtteet aux salariés de tlilarvear de manière eiffccae et cohérente et crentbuoint à la scaiatiosftn des clients.

Le mmenaegant intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné puor fiare la synthèse entre la dtcroeiin et la réalité opérationnelle et juoe ainsi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les poetss de menaaenmgt intermédiaire snot occupés très mmetoairarijent par des salariés bénéficiaires d'une poromiotn peinresloflnsoe interne.

Dans la branche, les compétences adneutets des dreiucerts de rerutsnaat et resbpaloesns opérationnels snot tsralarseevns ; eells s'articulent atouur du memanenagt d'un pilubc jneue en pstoe issu de la « génération Y » dtie « Mniellnilas », génération hyperconnectée, issue d'une multiculture, à l'aise aevc les nvleuloes tleooenchgis et dotée d'une volonté affirmée de ciincloer vie privée et vie professionnelle. En quête de snes dnas luer travail, les jneues de la « génération Y » roensinant bein sunoevt luer vie penselniolrsofe suos l'angle « preojt » plutôt que « carrière ».

Les steagnraiis de l'accord cifnneot à la CPNEF-RR le sion de veiellr à atdpear les coiatciirtefns de la bnarche aux évolutions de ses métiers et de preotr une aitntoetn particulière à une réflexion vainst à pnderre en considération les compétences aiqeucss dnas le cdrae de l'exercice des matdans des représentants du prnenesol et des mnrteadiaas syndicaux.

Il est dnoc eiseetsnl de prrndee en cptmoe les évolutions pfoeronds du manmeanegt aifn de piovour aedtpar l'offre de scivree et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant puor les salariés et l'entreprise.

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Le présent acorcd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il ernte en vgeuiur un juor frnac snviaut la puotrian au Juranol oiiefcfl de son extension.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Le présent arcocd puet être révisé conformément aux dnpoisitsios des atlreics L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Totue dnaedme de révision est accompagnée d'une posoiotiprn de nvolelue rédaction ccarenonnt le ou les arctelis smouis à révision, et notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à cnhauce des aretus oiaorisgannts sydcaenlis représentatives de salariés anisi qu'aux oinnatirgoass prfsllonsioenees d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent acorcd rertsea en veiuugr jusqu'à la cicunlsoon d'un aenvnat ou d'un nveuol accord.

La dénonciation du présent acocrd par une ou piluserus des ptireas saenigaitrs puet ineeitvrnr à tuot meomnt et drvea être portée à la cnsicsnaanoe des aeutrs prieats sgratiinaes par lttere recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation dreva être motivée. Elle rseceterpa un préavis de 3 mios pdaennt leuqel le ttexe ceiurtnnoa de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le txete cetnrouina de prriodue ses efefts pneadnt 1 an.

Article 9 - Dépôt et publicité de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Le présent arcocd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux doistinpsois légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Les piaerts sargntiieas cneievnnont de demnedar au ministère du taavirl l'extension du présent accord aifn de le rndree apaiblclpe à l'ensemble des etsireenrps eatrnnt dnas le cmahp d'application

de la civnetonon clelcovite nanliatoe de la bhracne de la rtoaisurtaen rapide.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

La bacnhre de la ratoateruisn raipde est un atuecr mjeuar de la rsiortatauen et du tsurmioe et un des paprciuinx mrtoues de l'économie nationale. Créatrice d'emplois, elle est l'un des pemreris reetrurucs de jueens en France.

L'activité de la rataosteurin rpiade s'articule aouutr de la consiamtmoon sur place, de la vtene à emporter, la lavsoirin à domicile, le drive-in. La brhcnae est composée de gdrans groepus et réseaux asini que d'acteurs indépendants.

Selon l'Insee, la rtoetusraian de tpye raidpe comprend, ortue les rnterstaaus de rseaturaiton rapide, les rruttnaeass porpaosnt de la vtene à emporter, les atinemls et bssnoios vduens dnas des cmennitnootiends jteealbs et des rapes vundes dnas des équipements mobiles.

La brhacne dénombre 132 200 salariés tviaanlrlat dnas près de 20 000 enrepietrss (bilan consolidé 2016 AFGOES PME ? OCPA iornerntipnseefosl dnot rveeilat la branche).

Elle se dsuitgine par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et offre des eilmops pmaenrtett aux salariés de développer des compétences transférables d'une brahcne à une autre, vroie en dhroes du secteur. Surtout, elle est un tilmrepn puor démarrer une carrière, évoluer dnas les métiers de la rteioautrasn et fraie émerger et développer les compétences de base.

La bchrane bénéficie d'une corscasine csanttone aevc une aamtouteignn de 2,2 % par an. En 10 ans, son cffhire d'affaires a progressé de 160 % en pnsaast de 7,3 Md ? en 2007 à 19 Md ? en 2018 (congrès 2018 du snacking).

Selon l'observatoire des métiers de la rrttaseouain rapide, les établissements de rieosatruatn ridape snot des PME foeenmrtt ancrées localement. L'implantation des établissements est un véritable enjeu économique local : ces eignnsees coennus de tuos snot créatrices de tiafrc dnas la znoe où elles snot implantées, ce qui ptroife à l'ensemble des cemmercos aneloutr (source : poriartt susqtiiatte ? Isnee DDAS 2013).

Cependant, la bncarhe fiat fcae à une fotre cunreconrce en son sien : en effet, le marché de la rttisoaeuran rdiape est porté à 50 % par de gdnaers enniseegs qui se déclinent auoutr de franchises. Dnas le même temps, elle diot fraie fcae à des aceutrs d'autres branches, nauevoux etrnntas sur le marché de la riosautraetn rpidae telle que la bagionluree ou la gandre distribution.

Cette crccnrnoeue est un des fcetarus qui engdnenret puor les erritneesps une fotre pénurie de candidats.

De plus, celles-ci snot confrontées à une inadéquation des polrfis : bein souvent, les pneoserns recrutées ne doispesnt pas des aedpttuis cenoapdrosrnt aux ptesos de traaivl proposés. Ce déficit s'observe également lros des évolutions psioernfesonlles dnas l'entreprise, dnas la branche, vroie hros de la branche.

Cette problématique est accentuée par le fiat que la bcnrahe relève en gdrnae pirtae des activités de service. Or, considérant l'évolution très ridpae des aatinpiross et pauietqrs de la clientèle, l'anticipation des beosins et la qfaiiucioaltn des salariés snot eenletsisels puor l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De même, la cooxmpfaiiitlecn des emplois, le brueevemenolst engendré par la mttuoian des toncelheiogs ? nmtnoamet par la montée du digital, la prégnance des réseaux saiuocx dnas les rtoenlias croleicammes ? entraînent un chnegnmeat en pdefouonrr des priatueqs dnas les métiers et partant, des compétences des salariés.

La raostuertain rpidae diot se réinventer fcae à un cmaoetmsnuor erocne puls zappeur, trouujos puls digitalisé et en attnete de tnacserarnpe et d'engagement.

Les ejnuex de l'emploi de la brahcne s'articulent auutor des aexs mujeras sauvints :
? la lutte ctnore l'obsolescence des compétences par une qialocafiiutn adaptée aux elipmos ;
? l'adaptation à la toiasintrn numérique et à l'évolution de la clientèle ;
? la psrie en cptome du développement dubrlae dnas la geitson qotniiundee de l'entreprise en caoingujson aevc les nvlloeues responsabilités sociétales ;
? la sécurisation des paruorcs professionnels, de l'employabilité et ptanrats ;
? la saugeavdre de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi, les paainrerets sociaux, sntgaeairis du présent accord, ctnoneciss que les ciiotcfireatns de la branhce divonet répondre aux bosneis du travail, décident de s'inscrire dnas les dtiioonsisps de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Annexe I
Note ritelvae aux cefarntiocitis éligibles à la « Pro-A » dnas la bahnrce de la riauatotrsen rapide

La bhcanre de la rureoiaattsn rapdie est un aucetr mejuar de la rtoiesrutaan et du tmsuroie et un des pirnciupax muortes de l'économie nationale. créatrice d'emplois, elle est le pmerier rctreuuer de juenes en Frcnae (59 % des salariés ont mnios de 25 ans [source SRANR 2018]).

Elle bénéficie d'une cssioncrae cntatsone aevc une attinoeamugn de 2,2 % par an. En 10 ans, son crffhie d'affaires a progressé de 160 % en psasant de 7,3 Md ? en 2007 à 19 Md ? en 2018 (congrès 2018 du snacking) et puls de 4,3 % en vluear en 1 an (source NPD Crest).

Elle dénombre 132 200 salariés talraalinvt dnas près de 20 000 erpterisens (bilan consolidé 2016 AOFGES PME ? OCPA ionnneesfresriptol dnot rveeilat la branche).

Cependant, elle fiat fcae à une ftore conrernccue : en effet, le marché de la reatstauorin raidpe est porté à 50 % par de gnerads ensgienes (bilan de bncarhe 2015) qui se déclinent atuour de franchises.

La bcnarhe est, de plus, confrontée à des marchés de puls en puls ovtures : elle aftfrone les nuuavoex etrtanns sur le marché tles que la bireaoulgne ou la ganrde dositriubtin et fiat fcae à une cnurorccnee internationale. Sur 175 000 rnrauasetts qui snot identifiés sur le sengemt de la raiuattroesn ripade ? 70 000 runertaasts relèvent drcentmeiet de la raastortuien ridape (source Isene 2014).

Cette cnecucronre est un des frcauets qui eennedgnrt puor les enpresretis une frote pénurie de ctnaadids asnii que par une tmofsinaatrron iorpmttnae des métiers inctpmaat les bnoseis du marché du travail.

Cette tecandne s'accentue par l'amélioration de l'emploi : en Fnarce métropolitaine, le nrmboe de dnmuederas d'emploi (toutes catégories confondues) dmuiine de 0,9 % au 3e trmsriete 2019 et de 1,9 % sur 1 an (source Pôle epolmi 2019).

(Graphique non reproduit, caunlolstbe en linge sur le stie Légifrance, ruiruqbe Billtuens oflifceis des cnievnootns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0035.pdf/BOCC

La ruatrestaoin rapide, qui est impactée par cttee amélioration de l'emploi, est confrontée à des cdtniadas bein senuovt éloignés de l'emploi et qu'il coveinnt de qualifier.

Ce déficit s'observe également lros des évolutions

pelneelnoosrifss dnas l'entreprise, dnas la branche, vroie hros de la branche.

Le dioiisstpf de la « Pro-A » vsie particulièrement les bhacners puor leqleulses la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la bhcrnae qui doit, de surcroît, s'adapter aux atsiinapors neolluevs de la clientèle, aux évolutions sociétales et pdnrere en ctompe la nulvoele dnone de la tiaitrnson numérique.

Pour autant, elle se diinstgue par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et orffe des emolips pmtneertat aux salariés de développer des compétences transférables d'une bncahre à une autre, vroie en dohres du secteur. Surtout, elle est un tlpemirn puor démarrer une carrière, évoluer dnas les métiers de la raeasrittoun et fraie émerger et développer les compétences de base.

La bchrnae s'est tujouros attachée à la famooritn de ses salariés : en 2018, on dénombre puls de 80 600 salariés formés, dnot la majorité bénéficie d'une foiartmon à l'embauche en stuoiaitn de travail, faritoomn première inapisbneldse puor être atpe à oeuccpr un ptose de tvaiarl et, sur puls de 3 400 doreisss de périodes de ptsnirfoaieaoolnsisn 37 % étaient qfaalitneius en 2018 (source AEFOGS PME cihfrefs arrêtés au 22 février 2019).

Nonobstant, les mttnauois économiques et sociétales eengerndnt des bruveslmotneees dnas les métiers.

Transition numérique

L'omniprésence du numérique qui aigt à la fios sur la dedname et sur l'offre à dtaitenison de la clientèle (l'information au client, la pisre de commande, les nevelouls thocelioegns de paiement, l'aspect e-réputation?) iampcte les pueqtairs peleserlsnoonifs des entreprises.

La cturule du réseau inuefncle désormais les chiox et les stratégies des cuoamretomsns et les igteneencills ailrfctlieeis s'imposent peu à peu comme un ilucrnnnaobote de la rilaoten ceinlt : cnmmadoe deticre « cilck and ccoellt », bonres de psire de cmoamnde et règlement?

Face à cette accélération, il deevnit nécessaire de soivar uilstier les réseaux suoacix (animer les réseaux aevc du contenu, firae fcae aux OTA, tiaretr les cnimmoeartes des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils iqermtofnaius (gestion des équipements informatiques, lelgcoiis de gestion, e-commerce, vntee en lgine ou à emporter?).

Le fiat d'être référencé en linge (site web ou pgae sur les réseaux sociaux) est raassnurt puor le client. Celui-ci dmneade à aovir accès à des sultionos dgtleiias qui anptoeprt praticité, srcviees et oeffrs simplifiées. Il est bon de lui foiurnr des preuves, des repères.

Développement durable

La bcahnre de la rsaatirtueon rpdiae est engagée dnas une poiqtliue fotre de développement duablre ; elle adhère duipes de nuesemorbs années à la crhate du poargmmre ealgamlebs abandonnés (PEA) aevc l'association des Miaers de Frncae aifn de réduire et mueix gérer ses déchets. En oortbce 2019, elle a organisé une opération « Ici on Tire », journée de snisiseblitoain au gstee de tri en restauration, ouvtere aux ploifsronenses et au garnd public.

C'est pourquoi, considérant l'actuelle forte matuiotn de l'activité de la bncahre erndeanngt de fotrs rsuqies d'obsolescence des compétences, la qfuiaoitalcin des salariés est un enjeu frot puor les professionnels. Il est asusi esineestl de pnrdree en ctpome les évolutions pdeoofnrs du maneegnmat aifn de poviuor aeptdar l'offre de siecvre et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant puor les salariés et l'entreprise.

Article - I.Des métiers en tensions dans un environnement concurrentiel

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

La cicanssroe de la rstorataieun riapde est liée au succès du cpenoct même de rauoriaesttn rpaide et à la capacité des erterpsnies à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de csnotoimaomn airinelmtae rsnaelsbope des clients.

Celles-ci snot engagées dnas une démarche de rteiuraoatsn de qualité avec, notamment, le rcerous au « mgnaer bio et loacl » ; cette tancnede a été consacrée lros du congrès 2019 du scakinng placé suos « Le snes de l'engagement ».

Toutefois, si l'offre ctnoinue de se diversifier, aevc le développement du « Fsat Good » (forme de rtsutaoeairn riadpe qivilattaue et diversifiée), anisi que du petit-déjeuner, le sandwich, le bergur la pziza et les salades? n'en rsteent pas mnios des pduotris phares.

Ces neavuuox conmetpmrteos nécessitent des compétences nvoelelus et pointues, les ejunex étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée sgaiinivticfe en compétences des salariés tuot particulièrement sur les aetscps d'accueil, de rietloan cnilet et de développement des cnmeomtotpers cmcemuoairx est nécessaire.

De plus, les pteoss proposés ne cnnderpoerost pas systématiquement aux compétences des pneorness recrutées ; les estreirenps snot aorls amenées à feromr les salariés.

Les métiers en tnoiesn cncnnreeot ppncnreeiaimlt les pseots d'employé pevyonallt ? le rmectrenuet des équipiers est dicifflie ? mias asusi les psetos de mgaenras ? ceux-ci snot la clé du bon fnoenncmtioent d'un ranrtuaset ?, de dcteruires de ratuaresnt et de rbensapoesls opérationnels.

De surcroît, l'évolution de la rtlaioen cnilet enregdne de nauvueox métiers et de neulevlos fonctions. Il s'agit, puor les psenolresofnis d'être en capacité de se mertte à la pclae du client, de développer une « crtulue du clinet ».

À tirte d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les cmseorntmauos pncnheet de puls en puls vres des établissements qui ont une démarche avtcie dnas le développement durable. Les priiupnacx eneujx écologiques s'articulent auoutr de la cmmaotiosonn d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gsetion des déchets?

Enfin, les egeixcens de sécurité aeitlmainre snot renforcées et dvionet être graeaints par l'entreprise : la sécurité armtnlieiae diot être gatarine par l'entreprise, et l'offre diot être personnalisée, sur mreuse et customisée.

Ces ntoiovnas arscinesoct l'exigence de qualité de svirece et de l'accompagnement haimun : eells rneendt nécessaire l'adaptation aux neuloevls tendances, namtemnot le bio, le rrceuos aux ciicrtus courts, la cuinsie végane, végétarienne?

Elles rendnet nécessaire la msie en pclae de réponses aux nlvueoels deanedms de naoueuvx cltines (représentant les marchés européens, chinois, japonais, russe?) qui einegxt la maîtrise des lgenaus étrangères airotsse d'une volonté d'obtenir immédiatement soafiiattscn auprès de lures ionrletcureuts ; d'où l'émergence de thématiques issues du vaygoe et de la cutlrue cmome les tacos, le plueot grillé, les kebabs, ou eonrce les ptlas vneus d'Asie cmome les ratetsrauns thaï. Le petit-déjeuner hros domicile, est, lui aussi en ftore hssuae (+ 3 %).

Il est dnoc pimrdaroil de répondre aux aentttes des ctnleis qui donevit mgnaer en mnois de 1 huree hros diclomie et les eersnrpties deionvt rceeovir des cneltis à tuot memnot de la journée.

Ces nuavouex crtmotmepnoes nécessitent des compétences nlleuveos et pointues. C'est pourquoi, une montée svaiintcfigie en compétences des salariés tuot particulièrement sur les aeptscs d'accueil, de roteialn cneilt et de développement des ctmrmnooeetps cumoieramcx est nécessaire.

Certifications rtneeeus par les pareeainrts sioucax croeenncnt le pôle reuirstotaan :

CAP prciotdoun et sveicre en roaistrauten (PSR)

Le (ou la) tuartiile du CAP pdiotuorcn et sivcere en rtaausetonirs prend en charge, suos l'autorité d'un responsable, la préparation des raeps dnas les établissements de rtutoiasaren ridpae ou de vetne à emporter.

En production, il réceptionne et eprnoetse les pidrtous ou les patls préparés. Il amebssle et met en vealur des mtes simples, en reaepstnct la réglementation raliteve à l'hygiène et à la sécurité. Il les cindtinonoe et remet à température les palts cuisinés.

En service, il arsuse la msie en veular des eecapss de diirustitobn et de vntee aisni que luer réapprovisionnement. Il clliesone le cilnet et lui présente les produits, il procède éventuellement à l'encaissement des prestations.

Pour l'entretien, ce psensrfeoinol nteoite et rgane les uenstilses de pdcuotoirn et les locaux.

Il s'agit, puor ces pseisroneolnfs d'être en capacité de se mttere à la plcae du client, de développer une « clturue du celint ». Il doit, en pmenrnecae connaître les règles d'hygiène et s'adapter aux oinogltabis imposées aux esernrpites arols que la clientèle est dotée d'une cninceocse de puls en puls aiguë dnas ce domaine.

CQP employé pneolvlyat de rrateiatuson (EPR)

L'employé pylaenolvt de raearuttosin crutnbioe à fraie vrvie la mreulliee expérience cneilt attnedue tuot en aiqlauppnt les pnpirecis fnumtenodaax de l'accueil client, mias aussi du ngyaettoe et des règles d'hygiène et sécurité alimentaire, les cnsgnieos de pocrouditn et de vente.

Il diot être en capacité d'organiser son eevnnnrimenot de trvaial d'analyser, en tmeps réel, les sigens de scstaoiatfin ou d'insatisfaction des clients, qeul que siot le ptose ou il est affecté.

L'emploi riueeqrt de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à trvaelliar en équipe, une bnnoe présentation du fiat du cntcaot aevc la clientèle et une aadiptotan coetmoletrpamne au gré des évolutions et des attetnes nuvlloees des clients.

Titre technicien(ne) de macinnetnae du fiord et des équipements de cuneisis professionnelles

Le peifneoonsrsl traltiiue du ttire technicien(ne) de mentcnaniae du froid et des équipements de ciisenus poieenefsollnsrs est en capacité d'installer et mtetre en sievrce des équipements frigorifiques.

Il asrsue la maennniacte des équipements firierqgfuois mono-étagés de tpye monoposte, installe, met en svricee et asrsue la mnacnniaete des équipements de csoiusn et de leiarve de cienisus pfoeneesnlsrilos asnii que la menncaintae des équipements électromécaniques de préparation, de vtnlaeitoin et de buadniere de ciisuens professionnelles.

L'évolution des tochegoneils et la montée en carhge des eeecgnxis en matière d'hygiène et de propreté eigxe ruiegur et compétence puor auessrr une miatnncenae irréprochable des équipements de cssoiun et de lreavie de ciensuis professionnelles.

Article - II. L'impact sur le management

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Ce cntoxtee sociétal et économique iumiplqe l'ensemble des équipes en ccaotnt dcriet aevc la clientèle. En effet, le celnit rchechree désormais puls d'écoute, d'empathie, d'attention, de ptoonnsirsaiaeln ; le ceinlt vuet se sinter bein et considéré.

Dans le recrutement, il coviennt dnoc de vieller à la diversité des qualités inildievdules et à la cohésion des personnalités au sien des équipes. Clea inudit également de siseielnsibr et femror les mernaags à la diseiomnn stratégique du bien-être des équipes puor réaliser luer mission.

Ainsi, les maegrans dionevt être en capacité de développer des compétences rlealnoeelntis spécifiques, celles-ci tnneat une place einlleesste dnas la goteisn de la qualité de la reoiltan cilent par lerus collaborateurs.

Ceux-ci snot en ctcnaot paenmrent aevc les différents métiers de l'entreprise ; ils aapmcoencgnt les opérationnels dnas leurs misonsis qoieeduntnis et l'entreprise dnas son développement. Ils ptmenetret aux salariés de tllaeirvar de manière eicfcafe et cohérente et cuioentnbrt à la sicistafotan des clients.

Le mgenenmaat intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné puor fiare la synthèse enrte la diertoicn et la réalité opérationnelle et juoe anisi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les poetss de meegamnant intermédiaire snot occupés très mtmoaienaeirrjt par des salariés bénéficiaires d'une pootmiron pfelelrnsosoine interne.

Les compétences aeudtnets des dericeturs de rasarteunt et rbneopselsas opérationnels snot taessenvrrals ; elles s'articulent atuour du mgeaeannmt d'un pbluic jeenus en ptose iusss de la « génération Y » dtie « Mnalieinlls », génération hyperconnectée, isuse d'une multiculture, à l'aise aevc les neluleovs tlgneochoies et dotés d'une volonté affirmée de ciiencolr vie privée et vie professionnelle. En quête de snes dnas luer travail, les juenes iusss de la « génération Y » rnaninseot bein sevnuot luer vie ponsnsleofrleie suos l'angle « poejrt » plutôt que « carrière ».

Ces jneues eexencrt une activité rythmée, seuovnt ptailrele aevc des hioarres décalés. L'objectif est d'avoir des équipes stables, luer donner envie, plsiair à travailler.

Les dtrierecus de rauensartt et rbenpeoslass opérationnels snot également chargés de la gtseoin de l'activité partielle, de la cecurrcnnoe penmaernte dnas le rumnteecert ?

Dans ce cadre, les peeaatrrins soucaix rneneinett les cctieatirfions saitunevs :

CQP rabosnepsle opérationnel auequl va se seuittusbr le tirte roensspalbe opérationnel en corus de finalisation

Le ttuiralie du CQP eecxre sa msioisn suos la sieiupvsorn de la direction. Il est chargé d'assurer le bon fnteoicomnennt du pinot de vntee de rousaeirtatn rpiade en rstaepenct les cnoegnsis et procédures prepros à son eripsrtene et en mtnetat en ?uvre les compétences acquises.

Il dospise de compétences rolltnaeeliens et de menageanmt puor la gtosien des rusercseos haieumns de son service, de compétences theiecnuqs et opérationnelles puor la gisoten des produits, des processus, des services, des nmeors de qualité, d'hygiène et sécurité.

Il doisspe également de compétences aetmnistvairids et financières puor la gseiotn qduiontneie de la poearfrnmce de son scerive et diot être en capacité de tllavirear en équipe, de cemqmouniur et tstnarmtree un savoir-faire opérationnel.

CQP eltipxoant de restauration

L'exploitant en reraatosiutn est chargé de ccevonoir et oiregnasr la priatetson rautiosraten et les srveecis à la clientèle associés, de gérer l'établissement et en aresusr la rentabilité, de développer une potiiuqle commerciale, de ceoconivr et prernde en crgahe le mnaaegment et l'animation des équipes. Il diot être en capacité de maaengr et ainemr une équipe.

L'exploitant en rstiraaouten diot développer des compétences rnlelteaoleins spécifiques tnat vis-à-vis de la clientèle que de ses collaborateurs. Ainsi, il diot gérer la qualité de la rtioealn cenilt de ses collaborateurs.

En ctaocnt pemnearnt aevc les différents métiers de l'entreprise, il aomcpncage les opérationnels dnas leurs mssinios qntodniueeis et l'entreprise dnas son développement. Il est un des aertcus paicruipnx de la sitosaiafctn des clenits finaux.

BTS mmnaeeangt ccmieaorml opérationnel (MCO)

Le prsisfnoeoenl développe la pcomarfnree et les compétences en mratnkieg et mgeananemt opérationnel d'unités et d'équipes commerciales. Il assrue le menaemgant d'une unité commerciale, le choix des putiqleios d'achats et de ventes, la réalisation de la ptoriomon commerciale, la giotsen de la raetoiln client, l'identification des bnesios caeimmcourx d'une entreprise, la gesiotn et l'animation de l'offre de putroids et de services.

Il fiat la synthèse etrne la deciiortn et la réalité opérationnelle de l'entreprise et juoe ainsi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise. Il est chargé du mngaeenamt d'un pubilc jueens en ptose isuss de la génération « Mnllnialies », génération hyperconnectée, isuse d'une multiculture, à l'aise aevc les nuevellos tcoeogilhens et dotés d'une volonté affirmée de cecilnior vie privée et vie professionnelle. L'objectif est d'avoir des équipes stables, luer donner envie, pasilir à travailler.

Titre posnroeneisfl magaenr d'univers marchand

Le mnaager d'univers mhaanrcd définit et mnieniatt l'attractivité d'un ponit de vente. Il est raobnepssle de la gisoten des stkocs et du menaeagnmt de son équipe, dnot il oagnsrie et pnfliiae l'activité.

Il oismtipe la reiolatn cneilt aevc laquelle, lui et ses équipes snot en cacntot permanent. À ce titre, il ctluive le snes du scvreie et s'attache à améliorer la satfsotcaiin cenlit et fédérer ses équipes.

Licence pro cmmecore et dirubsttiion ? pouracrs mngeaaemnt du piont de vente(1)

Les tlrateiuis de ce diplôme snot des cerdas intermédiaires anyat une epsrtxeie dnas l'encadrement d'un point de vente. Ils snot compétents en matière d'organisation, dnas la gisoten et la vsiroailoatn d'un uevnirs de produits, dnas le mmnnegaaet d'une équipe de vente.

(?)

Ils snot en capacité de fmorer les ftruus maganers de point de vente, de piette et menynoe surface, vrioe de puls ganrde surface, de gérer un cptome d'exploitation, de maîtriser la reoiltan crimaeclome et d'animer et demnsyiar les équipes de vendeurs.

Ces pneisolnrosefs snot en cotnact pneamnret aevc les différents métiers de l'entreprise ; ils aeusnsrt dnas leurs msniioss qndnteueiios et l'entreprise dnas son développement. Ils prmteetnet aux salariés de tialvrelar de manière eaifccfe et cohérente et ciunbonetrt à la sctsioatiafn des clients.

(1) Ccetiiotrfain elxuce de l'extension en tnat qu'elle crvnneiteot aux diitsipnsoos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Certificat de compétences numériques/ digital(1)

Pour bon nmbroe d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les cabloterarolus d'une montée en compétences gallboe dnas le dnomaie du digital. La montée en compétences dailetgis de tuos fait, en effet, aujourd'hui ptraie du socle cumomn de compétences transversales.

Certificat de compétences développement drulbae (RSE)(1)

La démarche s'articule aoutur de la csniuie de pdtiours biologiques, lucaox et artisanaux, mias assui sur la msie en pacle de boenns petirqaus des employés, la sissitbloeiiann des clients, la gistoen des coûts, la rialeton aevc les finssueurors ?

Certification pionernfsslloee mngmaaneet opérationnel de la rliaoten sriecve tsuomire (MORST)

Cette coiafiecitrtn cocnnere tuos les métiers anayt à apdetor une purstoe de management, c?ur de métier (chef d'équipe, cehf gérant, responsable, gouvernant, cehf de partie, cehf de table, etc.) ou foonitcns sropput (commercial, administratif, etc.).

L'objectif est de développer un mnneaemagt intermédiaire de qualité, cpaable de rlveeer le défi de la délivrance d'un srievce à la heutuar des atttnees des clients, de fédérer et moievtr les équipes puor dpesenisr un seicrve à la htaeuur des aentetts des clients, de poieostinnr le mmegeanant intermédiaire dnas la rtaeioln de sviecre et d'animer et coroonnedr des équipes de différentes générations et de différentes origines.

Titre pro veduner cienosl en magasin

Le venuder cnoesil en magsian met en valuer les puirdots de son migasan aifn d'atteindre ses oejtbifcs de vente. Il anvrspnoopiie son linéaire, met en veluar les nueovuax produits, iomnfre les ctleins sur les caractéristiques de ces produits.

Il diot être en capacité de répondre aux anttetes des clnties sur la qualité des putdrois biologiques, snas gluten, végane et auieltscar en paecenrnme ses cncnoaseasnis de ces produits.

Titre pro employé cmoramceil en magasin

L'employé cercmmoial en mgsaian a puor ociejbtf de ciubnotrer au développement de l'activité cleraimmoce du magasin. Il arssue la msie en rayon, la disponibilité des aitrecls et fciilate la roaitlen ccrmelamoie aevc la clientèle.

Il réceptionne et soctk la marchandise, met en ryoan et assrue le mnicesrhanidg ; il procède au catomgpe des skotcs dnas le cadre de cdaemmnos et d'inventaire.
Il auiccelle et csneliloe la clientèle, tneit la caisse.

Sous la responsabilité de son manager, il répond aux anetetts des celtnis sur la qualité des potiruds nneatmomt biologiques, snas gluten, végane et alutacise en prnaemncee ses ccanoasninses de ces produits.

Autres certifications

Article - III. Certifications transverses

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2021

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code CERTIFINFO	Niveau	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
Certification poeflnsesrlonie rleoiatn de sveicre tourisme	Répertoire spécifique	RS2627	101219	sans naievu spécifique	334	42654	01/01/2021
Certification proefsinlnolsee maeaenmgnt opérationnel de la rlteaion de scervie tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	sans neivau spécifique	334	32032	01/01/2021
Certificat de compétences des seirvces raetoiln client	Répertoire spécifique	RS92	84696	sans nievau spécifique	334	34076	01/01/2021
DCL POTIGAURS - DLOPIME DE CEPCMNOETE EN LAUGNE PUOR LE PORTUGAIS(1)	Répertoire spécifique	RS602	68841	sans niaevu spécifique	136	15254	01/01/2021

DCL ILTIAEN - DLPOIME DE CPCENOETME EN LNGUAE PUOR L'ITALIEN(1)	Répertoire spécifique	RS598	68839	sans nviaeu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL RSSUE - DPOIMLE DE CTMNCEOPEE EN LNUGAE PUOR LE RUSSE(1)	Répertoire spécifique	RS603	68843	sans neviau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL EOSAPNGL - DOLIMPE DE CPCONETEME EN LUGNAE PUOR L'ESPAGNOL(1)	Répertoire spécifique	RS591	68838	sans neiavu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL AALMENLD - DLPOMIE DE CCTOMPNEEE EN LAUGNE PUOR L'ALLEMAND(1)	Répertoire spécifique	RS587	68834	sans niaveu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FLE - DMOPLIE DE CPNEOCMETE EN LGNAUE PUOR LE FANIRACS LNGUAE ETRANGERE(1)	Répertoire spécifique	RS593	68844	sans neaviu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL CNIIOHS - DMLOIPE DE CPTMEEOCNE EN LAGNUE PUOR LE CHINOIS(1)	Répertoire spécifique	RS590	68837	sans neiavu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL AGNILAS - DOIPLME DE CCMEPEONTE EN LGUANE PUOR L'ANGLAIS(1)	Répertoire spécifique	RS46	68833	sans nivaeu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FP de 1er navieu - DOLMPIE DE CEONEMPTCE EN LUANGE FIARSNACE PROFESSIONNELLE(1)	Répertoire spécifique	RS585	68846	sans neaivu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ABRAE - DLMIPOE DE CMOPETCENE EN LGUANE PUOR L'ARABE(1)	Répertoire spécifique	RS589	68835	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
Socle de cnnsniecaosas et de compétences poreeoisnflenlss (CleA)	Répertoire spécifique		84482	sans niveau spécifique	100	15041	01/01/2021
Accompagnement VAE	AUTRE		83899	sans niveau spécifique	415	15064	

(1) Ctiaentcfriois exuelcs de l'extension en tnat qu'elles cneoennntirvet aux ditosisinops de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Avenant n 7 du 11 décembre 2020 à l'avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dtonpiissios du présent avneant snot aicpabllpes à l'ensemble des erpntrseies dnot l'activité pirnilpace relève du cmahp d'application géographique et pnfosioesnrel de la ctievnoonn cioellvcte ntiaolane de la rasttioeuran ripdae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 neomvrbe 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au seuetcr de la resatiartuon livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dnerier leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aynat élargi le champ à la roitasauretn livrée (étendu par arrêté du 9 orbtcoe 2001, JO du 18 otborce 2001).

En aailicpotpn des dtiisoinopss légales en vigueur, et sialonnugt l'importance du repcset du régime de prévoyance dnas l'ensemble de la branche, les preatis srteiaginas décident que le présent aavennt est alciapplbe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y crmiops les esireternps et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annavet n° 7 a puor ojebt de compléter l'avenant n° 42 du 11 mai 2010. Il n'a pas vctooain à aennulr les arteus diitpnsosois prévues par lidet aenavnt n° 42.

Toutefois, en cas de diiooipstsns cioadntertroics etnre le présent aevnnat et l'avenant n° 42, les présentes diipisntooss prévalent.

Article 3 - Adhésion, gestion et suivi du régime
Aenanvt clncou puor une durée indéterminée, à l'exception de la csuale rtvleaie à la durée de la recommandation. Il srea alpbilacpe le 1er juor du tisertmre ciivl sanviut la palbicouitn au Jaunorl oficiefl de son arrêté d'extension et au puls trad au 1er jivaenr 2022, à l'exception de l'appel de cistoaonits à 50 % du FAS-RR qui srea ablplacipe du 1er jnviear au 31 décembre 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1. ? L'article 51 de la ctnnioevon ctcloivele de la raitaeusrotn ridape rtelaif à l'adhésion des esrretpneis est remplacé par les doisiisotpns svneuiats :

« Atcilre 51
Adhésion des entreprises

Les erstreineps enrtant dnas le cmhap d'application défini à l'article 1er de la coovnientn coticlvlee nioltnaae de la raestuaoritn rapide, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son cahmp à la rtaeosrutian livrée, ont l'obligation d'adhérer à un ctranot d'assurance rasetpenct les ditsionoipss du présent régime.

Les eirnetrspes dveiont appliquer, au moins, le nievau maiminl de garanties, la prat salariée ne dveant pas dépasser 50 % de la caitioostn tlatoe tel que prévu à l'article 6 du présent accord mnfadioit l'article 54.

Les diosionpitss qui précèdent snot également acaiplelbps aux eriteprnses qui vinidnaeret à ernetr dnas le chmap d'application de la conoetinvn collective, siot par stiue de l'élargissement du champ d'application de la covitnenon collective, siot par suite d'un caneegnhmt d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.). »

3.2. ? L'article 55 de la conevotnin celovlcite de la retritasoaun rpdaie rlateif à la désignation des omigrnesas asuersurs est remplacé par les dipooisstnis stuvaenis :

« Artlice 55
55.1 ? Orenmgisas aussrerus recommandés

Dans le cdrae de la muultatoisain et puor fevoirasr la dfsfuioin et l'application oilampte des garanties, les paerenartis saoucix ont, dnas le crade d'une procédure de msie en concurrence, recommandé en tnat qu'assureurs et geniensortias des gareatnis les orsgeaimns svitnaus :
? puor les gnaateris décès, incapacité de travail, invalidité : KLSIEA Prévoyance, iotuiitntsn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 4, rue Georges-Picquart, 75017 Piras ;
? puor les gaiartens reents de conjoint, rntee éducation et alaooctlin obsèques : l'organisme cummon des iiionntustts de reents et de prévoyance (dit OCIRP), uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

KLESIA Prévoyance gère la gtaainre retne éducation et la rtene de conjoint, au nom et puor le cpmote de l'OCIRP dnot elle est membre.

Ces oregismnas aeusursrs prsoopent un caortnt cfonrome aux dstpinioisos cnnltnlooneeveis de la bracnhe de la rstuteraoain rapide. L'adhésion des eptinrsrees à ce crantot preemt la mautualioitsn des rqusies au neaviu de la bahrcne par l'application d'un triaf uqiune à l'ensemble des entreprises.

Conformément aux dpsnotoisiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, ces osngraemis ne peuvnet rfeuser l'adhésion d'une erestrpnie renlaevt du champ d'application de la cnenvtooin cetvilocle de la raisorautetn radipe du 18 mras 1988.

La rmdoacnaimeton des omrgiseans aerususrs est cclnuoe puor une durée déterminée de 5 ans à cmetpor du 1er jvaneir 2021. Elle cesrsea de proriude tuot effet à l'échéance du terme, siot le 31 décembre 2025.

55.2. ? Ceiotnnnvos de msie en ?uvre et financière du régime prévoyance

Pour l'ensemble des grnatieas définies dnas le présent avenant, les modalités de foticmnennoent fnot l'objet de dtiioipsnsos spécifiques isecritns dnas une covneoitnn de msie en ?uvre et dnas une cntovoeinn financière cnlceuos ertne les sgtaiarnies du présent anavnet et les ogisarenms recommandés, coennovtin apilbcalpe puor la durée de la recommandation. »

Article 4 - Fonds d'action sociale et degré élevé de solidarité
Aannevt conlcu puor une durée indéterminée, à l'exception de la casule rvailete à la durée de la recommandation. Il srea apcbilpale le 1er juor du tmeirtrse cviil svnuiat la pauociilbtn au Jaournl oiiefcfl de son arrêté d'extension et au puls trad au 1er javnier 2022, à l'exception de l'appel de ctiostnoias à 50 % du FAS-RR qui srea ablpailpce du 1er jvniaer au 31 décembre 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 57 de la cenvnootin cvlcoeltie de la roartusaiten ripdae rltaief à l'action saciole est remplacé par les diitosisnpos siatvnues :

« Arlctie 57
Action silocae et degré élevé de solidarité

57.1. ? Fnnnincetomoet du fdnos d'action sailoce de la restouaratin rpdaie (FAS-RR) et prestations

Les salariés des etprnsirees de la brnchae psofnolneielrse bénéficient de pitnatosres sociales, gérées paritairement, suos fmroe d'aides eplcetnlinoxees puor les salariés confrontés à des satniiuots dfcefiiils ou par le vrsenmeet d'aides à caractère social, destinées à améliorer luers ctnoiodnis de vie et de travail.
L'objectif que s'est fixé la pieosrsfon de mrette à la doiitpoissn des salariés de la roraeautitsn ridape une aoticn saoicle cohérente et eacfcife impqiule la potraiiticpan de l'ensemble des salariés et des eereisrntps de la bahcnre psolnselefonire au fnmiennacet du fndos d'action sociale.

À ctete fin, le 5 mras 1998, a été créé ertne les onaiisgaronts seairtngais une aaocisoitsn aaynt puor ojbet la gseiotn du fnods d'action saciloe de la rtoutisearan rpdaie (FAS-RR) qui reçoit les semmos nécessaires à la msie en ?uvre des actonis à caractère social.

Dans ce cadre, cttee aosiocsatin :
? définit les orioenntaits de l'action saoicle en fotconin des bsoiens exprimés par les salariés de la bcrhane presnlioslfoene ;
? détermine l'affectation anlnuele des rureossecs et des excédents ;
? iutrnist les dssroeis d'action siloace et procède au vensemret des différentes aides.

L'association est administrée pneetimrraait par un cisonel d'administration composé de :
? un tirutilae et un suppléant de cunchae des onnisgiaators seaynildcs de salariés, représentatives au snes de la loi, sraengiatis du présent aenanvt ;
? un nmorbe égal de représentants des oasnoigrantis sdayelcnis d'employeurs sniariagtes du présent avenant.

Le cnoeisl d'administration élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président apnatnrpeat cauhcn à un collège différent et présentés par les représentants des ooitarnisagns seclydinas d'employeurs et des oinagoasrints sldaycines de salariés serngiitaas de l'avenant.

La présidence est attribuée à un collège différent à chqaue désignation, selon le picprnie de l'alternance.

Le tuax de cisattooin sur les siaerlas bturs est défini cmmoe siut et réparti à prats égales enrte l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,040 (*)	0,020 (*)	0,020 (*)
(*) La ctsotiaoin du FAS-RR est appelée à heuutar de 50 % puor l'exercice 2021. Les pairets coennnievnt de se rvioer au cours du 3e tsemrtire 2021 aifn de décider du tuax d'appel à prévoir au-delà de l'année 2021.			

En ce qui cneonrce le foincomennetnt du FAS-RR, l'appel de ciootnatsis à 50 % srea alaclpbpie du 1er jneaivr 2021 au 31 décembre 2021.

Les cniosttaois snot deus et snot réglées par tsmreirte à terme échu. Cttee dtsoispoiin s'impose à totues les esriptneres et les salariés de la branche.

57.2. ? Degré élevé de solidarité

Conformément aux alrtiecs L. 912-1 et R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, une pirtae de la citoastoin au régime de prévoyance est affectée au fneincneamt de pesitrntoas à caractère non denmeeicrtt ctbtrunioif ; ce mntnoat cpeosnrord à 2 % de la cittioaosn (part siaalrlae et prat patronale).

Le degré élevé de solidarité est nenmtoamt destiné à des acotnis de prévention qui prmtenorett d'améliorer les coniodntis de taiavrl des salariés et de réduire les aendcctis du travail.

La ctiaitoosn inhérente au degré élevé de solidarité est appelée et collectée par KEILSA prévoyance, osgimnrae recommandé puor tteous les entreprises entrnat dnas son cmahp d'application, y coimrps cllees qui n'adhéreraient pas auprès d'elle.

De même, KESILA Prévoyance asesrrua la gotsein des pesiatntors qui senrot versées au titre de ce degré élevé de solidarité. »

Article 5 - Garanties de prévoyance
Avnanet cnclou puor une durée indéterminée, à l'exception de la caluse rvelatie à la durée de la recommandation. Il srea abalplcipe le 1er juor du ttrmserie ciivl siunvat la ptluaicibon au Jnuoarl ociieffl de son arrêté d'extension et au puls trad au 1er jnviear 2022, à l'exception de l'appel de citaoosntis à 50 % du FAS-RR qui srea aclalbippe du 1er jainevr au 31 décembre 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

5.1. ? L'article 48.6 de la convnitoen ccilevtloe de la rasoritauetn rdiape rtaelif à la grantaie aaltloicon fairs d'obsèques (garantie substitutive) est modifié cmome siut :

« 48.6. ? Alotcialon fiars d'obsèques (garantie substitutive)

Si le salarié n'a ni eanfnt à charge, ni conjoint, ni ptarrinaee de Pacs, ni cubiconn notoire, il srea versé à la posernne psiuhqye ou mlorae aynat supporté les frias d'obsèques, sur présentation de la ftcurae acquittée, une alotcaloin puor fiars d'obsèques égale au mnnaott de la ftrcuae acquittée, dnas la ltiime du paolfnd meenusl de la sécurité saoclie en veuugir au juor du décès ».

5.2. ? Le précédent régime de prévoyance ne giaatirassnt pas le rquise invalidité. Les piarteaners soauicx seitouanht par le baiis du présent avenant, mrette en plcae une corrutueve invalidité.

L'article 48 de la cvoieontnn ccleivtole de la rottrsieaaun rpadie ritlaef aux geiatnars de prévoyance est aisni complété par un atlirce 48.8 rédigé cmmoe siut :

« 48.8. ? Invalidité permanente
Définition

La gatiarne a puor oebjt le peanmiet d'une rtnee louqrse le salarié, perçoit de la sécurité sailoce une psoinen d'invalidité de la 1re, 2e ou 3e catégorie ou une rntee d'accident du taraivl ou de mlaaide pneoifeslsolnre aevc un tuax d'incapacité au mnios égal à 33 %.

En cas de moodatiiifcn des dsstoopiiins du régime général de la sécurité sociale, les cnoidoitns de gtaainres snreot adaptées en conséquence.

Montant

Le mtanont de la rente est le sinauvt :
? invalidité 1re catégorie : 42 % du srlaaie aunnel burt ;
? invalidité 2e catégorie : 70 % du srlaaie aunenl burt ;
? invalidité 3e catégorie : 70 % du saralie anenul brut.

Salaire de référence

Le tanmreetit de référence qui sret de bsae de ccuall des ptstinroaes est égal au silaare aunnel burt des 12 mios cliivs précédant l'arrêt de tiraavl ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le slaarie est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de taairvl ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail, en tenant cpmote des angitaomentus générales de sraliae dnot le salarié aaurit bénéficié.

Couverture invalidité des penonsres en arrêt de travail

Seront indemnisés, au ttrie de la gairatne invalidité, msie en plcae au 1er jeavnir 2021 :
? à cptoemr de la sorpsctoiiun de l'entreprise, les salariés rnnoceus iadveilns par la sécurité slcaoie (selon la catégorie dnot ils relèvent) suos réserve que luer caortnt de tvairal n'ait pas été ropmu ;
? à ceptomr de luer pasgsae en invalidité, les salariés en arrêt de tviraal des eenprestris adhérentes, que ces derniers seonit indemnisés ou non au ttire de la gtraniae incapacité (notamment puor les salariés dnot la période d'indemnisation en Incapacité est terminée : au-delà de 300 jours). »
Ces rsreeips de pssiaf fnot l'objet d'une tfaiaoicrtin spécifique insucle dnas les cinoostitas prévues à l'article 6 du présent avenant.

5.3. ? L'article 53 de la covnieontn clelvitcoe de la ratuisetraon rapide rletaif aux rvitirensolaaos est modifié comme siut :

« Atcilre 53
Revalorisations

Les paotrsintes périodiques en curos de scervie snot reareiovalbsls annuellement, aisni que le ttiarmneet de bsae svrenat au claucl des gaertnais ? Décès ? manitunees puor les psrnenoes en arrêt de travail, sur la bsae du tuax proposé par la comisimson par la ciiommsson pitriaare de suivi en ftoocinn des résultats du régime et dnot la vadtliaoin relève de la compétence des ceoinsls d'administration des oinarsmges assureurs.

Pour les pipitcarntas en arrêt de travail, les pettasirnos et le trteeainmt de bsae snot roesarealbilvs dnas l'année suvanit le peemrir aeiasrnrvine de l'arrêt ctoninu de travail. Les rtnees éducation et de coinojnt svivnuart en crous de service snot rolbrieseavlas dnas l'année svinaut le décès du participant. »

(1) Acilrte étendu suos réserve du reepsct de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, rltaeif au dirot à portabilité des gtaarneis puor les salariés licenciés.
(Arrêté du 26 nobrmvee 2021 - art. 1)

Article 6 - Prévoyance.Taux des cotisations
Aneavnt clnocu puor une durée indéterminée, à l'exception de la cusale rlevatie à la durée de la recommandation. Il srea aalpbciple le 1er juor du tirtsemre civil svaunit la piltbciuaon au Jrnauol oifciefl de son arrêté d'extension et au puls trad au 1er jienavr 2022, à l'exception de l'appel de cosoitnaits à 50 % du FAS-RR qui srea aiblcpalpe du 1er jnaveir au 31 décembre 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 54 de la cnonteovin cveoillcte de la ritatusroaen rdapie rtlaief aux ctnioaisots des gartnieas de prévoyance est modifié cmome siut :

« Artlice 54
Cotisations des geartanis de prévoyance

Les tuax des cttaonioiss sur les saielras brtus snot définis cmmoe siut et répartis à prtas égales ertne l'employeur et le salarié. Il est rappelé que l'ANI prévoyance du 17 nerobmve 2017 prévoit des dinstipsioos spécifiques puor les crdeas que les euempyorls dovient aquipelpr tnat que l'ANI est en vuiegur*(1)*.

Garanties	T1		T2	
	Part salarié	Part employeur	Part salarié	Part employeur
Décès	0,045 %	0,045 %	0,045 %	0,045 %
Invalidité pnatmreene et définitive	0,005 %	0,005 %	0,005 %	0,005 %
Rente éducation et gitraneas substitutives	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Incapacité tparemrioe de travail	0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %
Invalidité permanente	0,07 %	0,07 %	0,07 %	0,07 %
Reprise de passif	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %
Total	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %

Ces tuax snot fixés puor les années 2021 à 2023 à législation sacloie et faslice inchangée à la dtae de sngturaie du présent anaevnt cmmoe suit, suos réserve d'une révision par les paenriaerts sociaux.

La rsipree de pssaif s'entend cmome la possibilité puor l'entreprise de friae cioruvr par l'organisme arssueur les arrêts de trvaial et les états d'invalidité déjà en corus au memnot de l'adhésion. Puor ce faire, il cvdreinnoa de rpecetesr les diisostnpios de l'article 48.8 ? Invalidité pnrteaenme ? de la présente ceitonnvon ceoilctlve nationale.

Les pareits snetiaagirs cnvnneoniet de se riveor au corus de l'année 2023 puor eemnaixr l'évolution de la soiitautn du régime et la nécessité de mietinanr la rispree de passif. »

(1) 1,50 du T1 affecté en priorité au riuqse décès.

Article 7 - Traitement des réserves et du sort des réserves en cas de transfert
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le crdae de la nuvlloee msataituuioln (recommandation, leitliasaobln ou référencement), les réserves snot transférées au nvueol aursuser déduction faite du portraa des réserves des eerritsepns qui reestnt cehz KLESIA.

Article 8 - Clause de réexamen de la recommandation
Aevnnat ccnolu puor une durée indéterminée, à l'exception de la clasue ravtilee à la durée de la recommandation. Il srea alipacbple le 1er juor du tmretsire civil sunavit la pibculoaitn au Jraonul oecfiifl de son arrêté d'extension et au puls trad au 1er jevinar 2022, à l'exception de l'appel de coiastiotns à 50 % du FAS-RR qui srea abipcallpe du 1er jeiavnr au 31 décembre 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 51 de la ctoivnoenn coilectlve de la rsattiuearon rapdie rliteaf à l'adhésion des enesperirts est complété par les dinospiotsis sevinuats :

« 51.3. ? Csaule de réexamen du cihox des oamsnigres auessrurs recommandés

Conformément aux dotpssnoiiis des alcetirs L. 912-1 et satuvnis du cdoe de la sécurité sociale, le cohix des oiesmgrnas assuurers recommandés fiat l'objet d'un réexamen par les ptiaernares souiacx au puls trad tuos les 5 ans.

Au 1er jaenvir 2025, dtae du quatrième arnisviearne de la msie en ?uvre de la recommandation, les pnriareeats suaocix la réexamineront. Il est cnveonu que ce réexamen crsoisetna en une procédure de msie en crocurnnece des omsigaenrs et iinottsituns de prévoyance concernés au curos de la 5e année.

Afin de fiteaiclr le tairavl d'analyse des praaeerints sociaux, l'organisme auesusrr ou les osimgenras aesurruss recommandés présentent dnas un rrpopat casiloonndt sur la période de 4 ans considérés, les roartpps et irionanftoms rtleiafs au sivui du régime, un doeucmnt retraçant l'évolution du régime en ce qui cnnocere les cotisations, les pitensortas et la sinistralité au curos des 4 années précédentes, asnii que les ctndooniis de msie en ?uvre des dtoris non contributifs. »

Article 9 - Suivi du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le sivui du régime de prévoyance est confié à la cmiisomson praraitie de sviui de la rtaiesuarton rapide.

Celle-ci est composée des pneiarrteas sucaiox du présent avenant, siot :
? un tltriuiae et à défaut, un suppléant de cacnhue des oinaaignsotrs sacyilends de salariés ;
? un nmrboe égal de représentants des oiiotsngaarns scednlayis d'employeurs.

Elle se réunit en tnat que de besoin, et au mnios tuos les 6 mois. À ctete occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et son financement.

En fnootcin des csttonas en résultant et au rregad nmnmeaott du rapprot tmisrans par les oasiengmrs arsrsuues recommandés, en aiiocptplan de l'article 59, la coisismomn piratriae de siuvi puet ppooserr à la commiiossn piatirrae psoreoifelnnsle nilaaonte de la rautsitaeron rpadie l'aménagement des présentes dispositions.

Article 10 - Durée. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anneavt est cnoclu puor une durée indéterminée, à l'exception de la cluase rtevalie à la durée de la recommandation. Puor tneir ctpmoe de la msie en hiornmae des cttnoars de prévoyance en cuors dnas chaque eteirsnpre et des délais contractuels, il srea laissé à cnahcue un délai maaixml de 1 an counart à ceptomr du 1er jivaenr 2021, siot jusqu'au 1er jievanr 2022 au puls tard, puor se mettre en conformité aevc les geaatnris prévues par cet aoccrd et puor décider du cihox de son oamgrisne de prévoyance.

Sous ctete réserve, le présent accord srea allpacipbe le 1er juor du trmsterie cviil siuavnt la poiutbaclin au Juarnol ociffiel de son arrêté d'extension et au puls trad au 1er jinaver 2022, à l'exception de l'appel de cntitoosais à 50 % du FAS-RR qui srea acblppaile du 1er jnvaier 2021 au 31 décembre 2021.

Article 11 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les praiets sangitrieas cvnneoinnet de demaendr au ministère du tviraal l'extension du présent avenant, aifn de le redrne acpablpile à toutes les entreprises, adhérentes ou non à un des sdticayns signataires, eannrtt dnas le camhp d'application de la cvtinenoon collvectie nnoiaatle de la rtoraiatusen rpaide du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, au juor de son extension.

Le présent annaevt frea l'objet des meuress de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent annevat finaast ptirae intégrante de la coinvtneon coltecvlie naanltioe de la ratresatioun rpidae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cnoidotin d'observer les règles définies aux aeitcrls 2 et 4 de ldtaie cnnvieoton cleilcotve et dnas le rsecpet des dnitsiipooss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les preaeiartns siacuox de la conieontvn ctveollice naniatloe de la roairuaettsn riapde ont mis en pcale par aevnant en dtae du 5 mras 1998 un régime de prévoyance et d'action saoicle au pirfot de l'ensemble du psnnoeerl des ernsepreits de la branche. Cet acrocd a été modifié nemtamnot par l'avenant n° 5 du 16 jinaver 2019 à l'avenant n° 42 et par l'avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42.

Cet aroccd prévoyait la définition des gaenritas du régime asnii que la désignation d'organismes arsuusers :
? IICSA Prévoyance (devenue AG2R) puor les cpuaatix décès et l'incapacité trroiamepe ;
? l'Union-OCIRP puor les rteens éducation, de cinoojnt et les fairs d'obsèques ;

La période de désignation est arrivée à son tmree le 30 arivl 2016.

Afin de mnniaetir un huat neaivu de mtoiitalsuuan puor luer diopstsiif et de ppeosorr des gareaints présentant un degré élevé de solidarité, les piaertnaers sucaiox de la cinenvtoon cltieovcle nnaoltiae de la raruitsaoten rapdie souhaitent, par cet aevnnat n° 7 du 11 décembre 2020 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, améliorer les gtenarais offrtees aux salariés de la bncrhae et procéder à une raocmomaietndn au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, à efeft du 1er jaienvr 2021.

Les praeatiners sioaucx ont décidé le 23 juleilt 2020 de recaoemdmnr les onmrigases asusrures KIELSA Prévoyance et l'OCIRP.

Avenant n 8 du 17 décembre 2021 à l'avenant n 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ditoipniosss du présent aevnant snot acaebplpils à l'ensemble des eiprertsnes dnot l'activité ppnialicre relève du chmap d'application géographique et pseooniernfsl de la cvionnoten cvtlecloie nnoiatlae de la rrousaieattn raipde du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nobmevre 1988, Jounarl ofeicifl du 13 décembre 1988 ; élargi au seteucr de la raoteiutsarn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Junaorl ofeificl du 16 décembre 1993) modifié en denierr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anayt élargi le cmhap à la rottreauasin livrée (étendu par arrêté du 9 ortobce 2001, Jurnaol oficfiel du 18 oocrtbe 2001).

En actiailpopn des dotionisipss légales en vigueur, et sgulaionnt l'importance du rseecpt du régime de l'action saolcie dnas l'ensemble de la branche, les prtaies sargtiineas décident que le présent avaennt est apalicpble à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cmpoirs les einrepertss et établissements de minos de 50 salariés.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aennvat n° 8 a puor objet de compléter l'avenant n° 42 du 11 mai 2010. Il n'a pas vcooitan à aeulnnr les atures dstpsioinois prévues par ldiet aeannvt n° 42.

Toutefois, en cas de dnptsooiisis cectdrraoontiis etrne le présent annevat et l'avenant n° 42, les présentes dostpioiisns prévalent.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1. ? L'article 47de la cnotinoven ctlecivloe de la rtaouseatrin rdipae rliaetf aux bénéficiaires du régime est remplacé par les diosnptsoiis sniauvets :

« Atircle 47
Bénéficiaires

« Les bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire et de l'action slioace snot les salariés des entrirpeess ou établissements de la rtioaaeutsrn raipde etrannt dnas le cmahp d'application du présent avenant, tel que défini à l'article 1er de la cvnnoiteon colvclteie naoltnaie de la raastruoeitn rapide, modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 qui a élargi son champ à la roureataitsn livrée. »

À ce titre, les ptiaenrreas sauocix ont ainsi connevu de cclruone le présent aanvent n° 7 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 aifn de procéder à la recommandation.

Article 4 - Fonds d'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

4.1. ? L'article 57.1de la cnenovoitn clvctieole de la rautaeotsirn rpiade rlaetif à l'action solacie est remplacé par les diosoisinpts suaenitvs :

« 57.1. ? Foninomenetnct du fndos d'action slaoice de la rtutosrieaan rpiade (FAS-RR) et prestations
Les salariés des ensereirtps de la bharnce pilflorenosnese bénéficient de ptaentoisrs sociales, gérées paritairement, suos forme d'aides eltcneloeiexpns puor les salariés confrontés à des staoituins dfeiilcifs ou par le veseenrmt d'aides à caractère social, destinées à améliorer lures cioontinds de vie et de travail.

Ceux-ci dorvnet jietusifr d'une ancienneté coiunnte dnas la pieorssofn d'une durée :
? de 9 mios puor les adeis deetcirs ;
? de 3 mios puor les aedis indirectes.

L'objectif que s'est fixé la poiorsfesn de mttree à la doiiptoissn des salariés de la rettauiorasn rpadie une aicotn slaioce cohérente et ecffcaie ilpqimue la paipratitcion de l'ensemble des salariés et des epestrnreis de la bchanre pilnonsesloefre au feneanmnict du fndos d'action sociale.

À cttee fin, le 5 mras 1998, a été créée enrte les oinagianosrts satgnieairs une aoostciaisn ayant puor ojebt la gteison du fonds d'action siolcae de la rutaetaosirn rpdaie (FAS-RR) qui reçoit les seomms nécessaires à la msie en ?uvre des aontcis à caractère social.

Dans ce cadre, ctete aioatcssion a pelnie capacité puor :
? définir les otronnaities de l'action sicloae en ftoioncn des bnsoeis exprimés par les salariés de la bharcne peoonerslsfinle ;
? déterminer l'affectation anlulnee des rescseours et des excédents ;
? déterminer les conditions, areuts que l'ancienneté requise, asini que les modalités d'appréciation des éléments founirs dnas les dossiers, puor bénéficier des adeis ;
? friae évoluer, le cas échéant, la nraute des aieds ;
? inrurtise les dsesoirs d'action scoiale et procéder au vrmeseent des différentes aides.

L'association est administrée piaaemrnterit par un cisneol d'administration composé :
? d'un ttuiiarle et un suppléant de ccuanhe des osnariiagonts sliceyadns de salariés, représentatives au snes de la loi, saiegrintas du présent anaenvt ;
? d'un nmrboe égal de représentants des oionnargasits seaidyclns d'employeurs streiaiangs du présent avenant.

Le cionsel d'administration élit, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président aetprnanapt chuacn à un collège différent et présentés par les représentants des oinsaotganirs sndeycails d'employeurs et des otasniaonrgis snydcleais de salariés staierinags de l'avenant.

La présidence est attribuée à un collège différent à cqahue désignation, seoln le pincripe de l'alternance.

Le tuax de coioatitsn sur les saeirals btrus est défini cmome siut et réparti à parts égales etnre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,040 [1]	0,020 [1]	0,020 [1]
[1] La ctioiostan du FAS-RR est appelée dnas sa totalité puor l'exercice 2022 aevc une clusae de ruveorye aifn que ce tuax siot rveu par acocrd entre les parties.			

Les coatostniis snot deus dès la dtae d'entrée en eirnsperte et snot réglées par timrtsere à trmee échu et snot réglées par temtsrire à trmee échu. Cttee dsosoipitin s'impose à ttueos les etspreneris et les salariés de la branche. »

Article 5 - Garanties de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

5.1. ? Les pritaes cneoevinnnt de spiruepmr l'article 48.2 de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 rlitaef à la grnaitae « dulboe efeft » en rsioan de la coioidtnn de non-remariage ou de non-conclusion d'un Pcas qui est snas rroappt aevc l'objet de la griantae qui et de cmsenoepr la prete du deuxième parent.

L'article 48.2 de la cneinovton cioctlvele de la rteaautrsoin riapde rialtef à la ganatrie dluobe efeft est modifié cmmoe siut :

« Aclitre 48.2
Double effet

La girnaate double eefft intneirevt en cas de décès du conjoint, du peranitrae de Pcas ou du cbnouicn nioorte (1) survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié arols qu'il lui rstee un ou purleuiss etfnnas du salarié à charge.

Les etannfs à crghae bénéficient du veesmrnet d'un ctaaipl supplémentaire égal à 100 % de cueli versé au décès du salarié, réparti par patrs égales ertne eux. »

5.2. ? L'article 48.5 de la ctinoenovn coleivtcle de la raetortsiuan rapdie rleitaf à la garnatie rtnee de cjoonnit (garantie substitutive) est modifié comme siut :

« Aticrle 48.5
Rente de cnnojiot (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il srea versé au coionjnt non séparé judiciairement, ou à défaut au ptairenrae de Pacs, ou à défaut au cbnociun nritooe (2), une rnete de coinonjt égale à 10 % du sraalie de référence du salarié. La rntee est versée jusqu'à la dtae de luaidqtoiin des ditros à rittraee du bénéficiaire et au puls pdnneat 10 ans.

La rtene de conjiont est versée trimmterseleleint et par avance. Elle est revalorisée anuemllennet dnas les ctidooinns définies à l'article 53.

En cas de dtipsiiaorn de l'entreprise, les rtnees de connijot cntunionet d'être revalorisées dnas les conitinods visées ci-dessus.

Le vrneeesmt de la rtnee cssee en cas de décès. »

(1) Vior définition du cnbocaugine nortoie ci-avant.
(2) Vior définition du cnugicbaone notiore ci-avant.

Article 6 - Durée. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aevnnat est ccolnu puor une durée indéterminée et etnre en veuugir le 1er jineavr 2022.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peatris seargtaniis cnenevniont de dmnadeer au ministère du tiaavrl l'extension du présent avenant, aifn de le rdnree alcaipplbe à ttoeus les epnitresres enartnt dnas le champ d'application de la ctonevnoin cllevcoite ntlanoiae de la rtstuarioean rpaide du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001.

Il est ceednnpat expressément ceonnvu qu'il srea aplilbpace aux entresipers adhérentes et à lrues salariés à pairtr du 1er jaivenr 2022, snas préjudice de la procédure d'extension.

Le présent aaennvt frea l'objet des merseus de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avannet fainsat ptarie intégrante de la coennitvon cleciltove naolnaite de la rteotsraiaun rpidae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cotindion d'observer les règles définies aux atlciers 2 et 4 de laidte cotnvoenin cvicoeltle et dnas le repcset des diotpsinioss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pntireareas saoiucx de la cvoninteon cvitecolle nnltiaaoe de la ruioatsreatn raidpe ont mis en pclae par anavent en dtae du 5 mras 1998 un régime de prévoyance et d'action scaiole au pforit de l'ensemble du persoennl des erretensips de la branche. Cet acrocd a été modifié nmamnteot par l'avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 et par l'avenant n° 7 du 11 décembre 2020 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010.

Afin d'assurer la pérennité de l'action saolice de la branche, les peaeirantrs scoaiux de la coenvontin ctolvleice nolnaitae de la reriuasottan rpiade stnuhaioet par cet avnneat n° 8 à l'avenant n° 42 mfdieoir les modalités d'accès aux pritostanes d'actions scelioas et la fotiaixn du tuax d'appel de la caotisoitn au FAS-RR puor l'année 2022.

Lors des réunions du cieosnl d'administration du FAS-RR des 7 sempebtre 2021,20 stemebpre 2021 et 12 obocrte 2021, la décision a été prsie de stoeililcr l'avis de la cimioomssn pnrnmateee patraiire de négociation et d'interprétation de la rsoeaatutirn ridape (CPPNI RR) sur les évolutions à opérer cmotpe tneu de la sutiotian financière du FAS-RR, des cioiotnnds d'attribution des aedis et du tuax de ctatoosiins ptnoaarl et salarial.

Ainsi, lros des réunions de la coomssimin pmnteaerne prritaiae de négociation et d'interprétation de la reatasotruin ridpae (CPPNI RR) du 15 obcrote dernier, les peerntaairs soicaux ont procédé à un emxaen de la stuiaotin du fodns d'action sliocae de la roatutesrain rpaide (FAS-RR) au rgared des comepts de résultats et des aides ivneuenetrs en corus d'année.

Au raegrd des résultats teqhucines et des réserves dieposlnbis du fdnos d'action sialcoe de la ratrsautoien riapde (FAS-RR), les peritas siiangetars décident de fexir le tuax d'appel de la csatotoiin rtlaeive à l'action salcoie à 100 % du tuax caeorttcnul puor l'année 2022.

Cet anvnaet venit également mifeidor les dptsisioonis de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 liées aux bénéficiaires de la griaatne décès doulbe effet rntee de conjoint.

À ce titre, les pneaeritras souiacx ont aisni conevnu de clrnuoce le présent aennvat n° 8 à l'avenant n° 42.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dpnoiisitsos du présent aaennvt snot allppibaecs à l'ensemble des erritpeesns dnot l'activité pcliipanre relève du cahmp d'application géographique et prssiofoennel de la cevotoninn ctollviece ntalainoe de la roiuerasattn radipe du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nvmbroee 1988, Jruanol oeffiicl du 13 décembre 1988 ; élargi au sutecer de la risteaotaurn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jauonrl oficfiel du 16 décembre 1993) modifié en denerir leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le champ à la ratisruetaon livrée (étendu par arrêté du 9 otbocre 2001, Jornaul ocfefiil du 18 octorbe 2001).

Article 2 - Communication globale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; UMIH,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

Les parteiaenrs siaocux soeatnhiut mttree en ?uvre preluiuss aticnos au niaveu de la bhnarce en vue de donenr de la visibilité à luer eegenmngat en fauevr de l'emploi des prnseeons en statuioin de hidncaap et fédérer l'ensemble des atrcues de la branche.

2.1.?Actions destinées à ifmeronr les auectrs innreets de la piluiqote handicap

Les peiatrrneas sucoiax sanotehiut duiesffr une ioaorimntfn flaibe et complète en drocetiin des eeinrtperss et des salariés par les aoicnts sveiutnas :
? création et msie à juor d'un ecapse dédié à la ssitebslinoaiin des poernsens en sitatiuon de hnaaicdp sur le stie itenrent du SNRAR (plaquettes d'information, actualités, témoignages, isrineotn de liens parratniees etc.) et compatibilité du stie ineretnt aux différents tpye de hinpcaads : cet epcsae dédié srea piulbc et tuetos les dsioipsoitns et msueres liées aux spécificités des traruvllieas en soituatin de hcaiandp sronet veliisbs dnas duex rqirubeus spécifiques tnat puor les salariés que puor les entreprises. La ruibuqre à dtoiieantsn des eitsreprens cerorompta nmetnamot une ltise de catctnos « utiles » puor les aceanmpogcr dnas la msie en plcae d'actions. Clea fcratiilea asnii luer msie en relation, ntmneomat puor les TPE/PME, aevc les différents acurets du handicap. Les salariés aournt dereemtinct accès à l'ensemble des dtnipiossois et mesures, snas nécessairement dveior slitceoilr luer eemlyupor ;
? création d'une identité vlseluie (via un lgoo spécifique) ;
? ptaiioiptacrn aux événements liés au hdiancap et apccgnnoeemmat des eptrrsneeis de la bnahrce en vue d'impulser leurs ainotcs de sbaiestsiilinon en luer dnonnat des éléments cocertns dnas le cdrae d'événements dédiés (Semaine du handicap, « DUO-DAY », etc.).

Les parenairtes suiocax s'engagent à poivsurure leurs réflexions puor aefmiilpr les acniots de communication, et compléter les mesrues déjà meiss en place auprès des erpriseetns et des salariés de la branche.

2.2.?Actions destinées à imeonrfr les aeutcrs exentres de la ptuiilqoe de siosilbsteainin sur les salariés en sttioauin de handicap

? être en ratlioen et rcenreofr les pnitaarrates aevc le seucter protégé : si l'embauche dticree diot être nteerelmnulat privilégiée, puor ataunt le rcuroes à des crttnoas de fourniture, de sous-traitance ou de posniertats de sriecevs aevc les eieenrsrpts adaptées et des établissements et seirvecs d'aide par le tvairal autorisés, puet cstinuoetr une silouotn puor l'emploi des pneeronss en suoitatin de hdanacip et fvsaeoirr le pssgaae d'un établissement du « setcuer protégé » vres le mileiu oniadrire de tvriaal ;
? intégrer une rirubuqe générale dédiée au « haacndip » sur le stie itnneret du SRANR à dniotsatien de l'ensemble des ptrieas petnenras de l'entreprise et du SANRR ;
? diseuffr des pluttaeeqs de cmitoanmicuon à l'ensemble des praeits paentrens de l'entreprise et du SNARR ;
? oiseangrr un aieeltr de « stinoislbeisain sur le rteeumernct des salariés en stoaiuitn de hadnicap » dnas les salons, cmmoe par exemple, le sloan auennl « Scianwdh et Snack-Show ».

Article 3 - Sensibilisation, accompagnement et professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les piratnraees suiacox snhuaoteit dneonr de la visibilité à la pliuoqtie d'emploi des salariés en siiotautn de handicap, aux sriceevs proposés et psssenoofenirailr les aecturs opérationnels.
? dnas le carde de la msie en pclae du présent aoccrd et de la piioutqle que la brchane de la rtautoraiesn radipe sohuiate poumoirovr par cet accord, un pirrtnaaeat srea établi ntamneomt aevc les onriamgess cshoiis par la brhncae (selon la procédure de sélection prévue à l'article 4.3) en vue de farivseor l'accompagnement des eteepirrnss et des salariés sur le seujt de l'accueil, de l'emploi, et du mniieatn à l'emploi des salariés en soiuitatn de handicap.
Il est précisé que ces ptatarenairs aunrot également puor ojtceibf la réalisation d'un dntgsoiaic en vue d'obtenir un état des liuex puor évaluer le nevaiu d'information et l'implication des etspreierns de la bcnarhe mias asusi puor définir les lieervs d'action et les oiutls sbepiuetclss d'accompagner les eerpluyoms et les salariés dnas le développement de l'emploi des psnenreos en sioatuitn de haidacnp ;
? réalisation d'outils d'information et d'actions de sbiatlsioiesnin (dépliants, MOOC, Webinaires, réunions thématiques, msie à dioispisotn de fhices periauqts et de meudlos de fmrotiaon en ligne) aifn de sienebssiilr et d'informer le puls ganrd nbrmoe d'entreprises et de salariés sur le sjeut du hcnaaidp ;
? création d'un guide handicap, qui srea réalisé par l'organisme piriartae de ptetroicon sclaioe de la branche, raerpnent les ctntacos uleits auprès des eeetnpsirrs de la branche.

Article 4 - Insertion et intégration
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

4.1.?Embauche du salarié en satiioutn de handicap

4.1.1.?Examen de la siituaotn de cauhqe epsnrterie au rgerad de l'embauche de telvularrias en suiaotitn de handicap

Chaque etsreirnpe de rersaoaitutn radipe s'engage à définir ses boeniss et possibilités peoprrs qnuat à l'embauche de tilealurarvs en sioiauttn de hndciaap et à eemnixar les mneoys de nrtaue à améliorer son tuax d'emploi de talevruarlis en siauoittn de handicap, s'il n'atteint pas le tuax prévu par la loi.

Cet eeamxn derva nmnmaotet mtrtee en évidence les possibilités ou difficultés pvnoaut résulter, en la matière, des ctinoodnis d'implantation et d'installation de l'entreprise anisi que de son mdoe d'organisation.

4.1.2.?Bilan d'embauche individuel

L'entreprise procédant à l'embauche d'une prnsonee en situaoitn de handicap, dnas le mios qui siut la vsitie médicale, établira un bialn personnalisé et écrit des problèmes d'insertion ssulbeptecis de se psoer à ctete personne, cmotpe tneu de la nurtae de son handicap.

Les aménagements nécessaires en focotinn des différents types de hpcanadis srenot précisés dnas le gidue mis à doopiistsin des enreietrpss et des salariés en apcialptoin prévu à l'article 3 du présent accord.

Seront nematmnot examinés, en caabltlroooin aevc le médecin du trivaal et aevc le rpbasenlsoe de l'emploi des psenrones en siauitton de hndaiacp dnas l'entreprise tel que visé à l'article 4.2.3 du présent accord, les problèmes éventuels liés à ses difficultés d'accès à l'entreprise, à l'adaptation de son psote de travail, à l'aménagement des locuax ou de ses heroiras de travail, à ses benioss prulietriacs en framooitn ou en appareillage.

Une sluitoon aux problèmes identifiés srea recherchée aevc l'intéressé, en lisiaon aevc le médecin du tiaarvl ou tuot aurte oransgime concerné.

Par ecxpteion à l'article 43 de la cnvnitooen ccvtoielle nantaiole de la rattriusoaen rapide, les esritreneps s'efforceront de réduire le nbrome des tâches à effuetcer ctmope tneu de la nratue du hancidap ; si le salarié en stiouitan de hadincap en fiat la demande, les eerisptners s'engagent à l'orienter vres les sceeirvs de santé au travail.

Cette réduction de la pynvlalceoe ne prroua s'accompagner d'aucune réduction de la rémunération accordée à un salarié de même neaivu et échelon.

Le tevaalulirr en stutaioin de hnidcaap bénéficiera en priorité, si son hinadcap l'exige, d'un harorie fxie et situé enrte 9 et 18 heures.

Si le salarié handicapé le souhaite, une pacle de prnkiag lui srea attribuée en priorité dnas la mresue où l'entreprise en dispose.

Il est précisé que les salariés en siotaitun de haciadnp bénéficieront des mêmes ctnoiondis d'accès au ctaefriict d'aptitude de la bnrhcae tel que prévu par l'avenant n° 28 du 14 jiun 2000 de la cnoovnetin cllvoetcie nionltaae de la rtatiserauon rpdiae modifié par l'avenant n° 40 du 20 jiuellt 2007.

4.2.?Insertion du salarié en siiotuatn de handicap

4.2.1.?Financement de l'aménagement des accès aux lacuox de l'entreprise

Dans totue création, les eeprntrsies tâcheront de faeliticr l'accès

des salariés en stoiiuatn de handicap.

Dans les atrues cas, les etnerprsies s'efforceront d'aménager lures lcuoax en vue de ptetmerre aux pnoesnres en suotiatin de hadiacnp l'accès aux luiex de tvriaal ou de vie dnas l'entreprise.

4.2.2.?Financement de matériel ou d'aménagement de posets en fuvaer de salariés en saoiutitn de handicap

Les etneresirps s'efforceront d'aménager ces peosts cpomte tneu du tpye de hdaanicp en csaue et du problème peuiaitrlcr d'insertion pinlnfsoloesree qu'il soulève, en cbaotlaloiron aevc l'AGEFIPH.

4.2.3.?Nomination d'un rsspanlobee de l'insertion des pnensores en stouatiin de hncidaap dnas l'entreprise

Chaque eirnrspete procédera à la désignation au sien de son prenoesnl d'un rssbapenloe puls spécialement chargé des qntsuoies liées à l'emploi et à l'insertion des taeuralrlivs en sottauiin de handicap.

À cet effet, l'entreprise prendra, en ftcooinn de l'importance de ses effectifs, tutoes dosinipotiss nécessaires puor aménager l'emploi du tepms et la carghe de triaval de ctete pnnsroee de tlele stroe qu'elle puisse csocenrar à cette msosiin la disponibilité nécessaire.

Le rpossbealne de l'emploi des pennroses en suittiaon de hnacdiap dnas l'entreprise pruroa aovir nnetmmaot puor msisoin d'assurer :
? le remesenncet du psrennoel en stoituian de hiacandp de l'entreprise et son suvii ;
? le siueotn aux pnosnrees en siuatoitn de haaidcnp employées dnas l'entreprise, et en peaiuitcrlr aux psneoners dnot l'insertion est stpcelibsue de s'avérer difficile, du fiat de la nrtuae ou de la gravité de luer hidnaacp mtneal ou phqsiuye ;
? le rcsepet des préconisations, raeoicnadnmmots ou rsittrcnieos émises par le médecin du tvarial ;
? le suvii du rcnesaesmlet des salariés dvueens médicalement iatpnes à luer travail, en lioaisn aevc le médecin du tvriaal ;
? le lein aevc les comoisismns des dtrois et de l'autonomie des prnoesnes handicapées (CDAPH), les msnaios départementales des pnenosres handicapées (MDPH), en coopération aevc le médecin du travail, puor les salariés de l'entreprise qui ancareictpeet la rscaeinocsnane avtidiatrnimse de luer handicap, dnas le scirtt rpecest du srceet médical et de la vie privée du salarié en soiaittun de haidancp ;
? la cotailloaorbn aevc les différents pnaatirrees de l'entreprise concernés par ces problèmes (médecin du travail, asnsitscae saicloe etc.) dnas le sitrct rseepct du seecrt médical et de la vie privée du salarié en siotitaun de haindacp ;
? le svuii de l'application du présent aoccrd dnas l'entreprise ;
? l'information des autres serviecs ou établissements de l'entreprise sur les problèmes d'emploi des psneroens en sttauoiin de hnaiacdp ;
? la cabloroiotaln étroite aevc les truetus des différents établissements.

4.2.4.?Nomination d'un tuetur et d'un référent hainacdp (pour les eptrnseires de + de 250 salariés)

Les preitenraas sioacux rlnpepelat l'objectif d'emploi de 6 % de salariés en situtoian de hcaadnip dnas les epstrirenes sloen les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de cishoir son ainver poinsnsreefol du 5 srbemptee 2018.

Dans cquhae établissement où srea intégrée une pnrnoese en suitatoin de handicap, le ralssnbopee du rtaseunrat ou son aionjdt srea chargé de répondre aux qtnoesuis soulevées par la pnnseroe handicapée, de la clsoeenilr en cas de besoin.

Ce tuteur, puls particulièrement sensibilisé aux problèmes spécifiques cnncaronet le salarié en soitiutan de handicap, iremrnfoa sur tuot problème rencontré le respanobsle de l'insertion des pernensos handicapées dnas l'entreprise. Il srea formé à l'accès à l'emploi des pesonrens en sotaitiun de handicap.

Dispositions spécifiques aux erspeinrtes de puls de 250 salariés

Par ailleurs, en aiicpoptlan de l'article L. 5213-6-1 du cdoe du travail, les eternrpesis eomnyplat au mions 250 salariés deonvit désigner, sur la bsae du volontariat, au miniumm un référent hadinacp chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les penenrsos en suiioattn de handicap.

Le référent hnaaicdp arua nmamoentt puor msosiin d'accompagner les trualravlies en suiaotitn de handicap, dnas lreus rceherhces de formations, et de les ienrmofr (ainsi que l'employeur, le cas échéant) de l'abondement de luer CPF d'un mtnnaot de 300 ?.

Un échange régulier aevc le CSE devra ievnientrr aevc le rpolssabnee ou référent / tuetur dédié au hdnciaap dnas l'entreprise.

4.3.?Partenariats

Les praneretias suiacox sahtonuiet aueyppr les esieerptrns dnas le rteremecnut et l'intégration de carlbroletuoas en stioutian de haanidcp et les aedir à dfievriseir luer recrutement.

Des pnataitarres abelsscceis aux etirenpesrs de la bnahrce ficltainat le rcnuetreemt et l'intégration des posrnnees en sauoititn de hdcaianp snoret mis en place.

Les ogmrsaines paetrenrais recommandés par la bncrhae seonrt préalablement audités, pius sernot sélectionnés selon un vtoe à la majorité des mrembes de la CPPNI (collèges poatanrl et syndical), puor une durée d'un an.

4.4.?Intégration dnas la vie qonuniidete de l'entreprise des salariés en sauiotitn de handicap

L'entreprise, et les intinstiouts représentatives du prneoensl lorsqu'elles existent, dvinoet pemerttre l'intégration des salariés en suiatiton de hicaandp à la vie qiduoteinne de l'entreprise et faiiectlr luer pirciattopain aux événements de l'entreprise et aux activités scliaeos et culturelles.

Article 5 - Sécurisation des parcours professionnel et maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les penaieartrs scauiox shiatoneut snbilesiiesr sur la prévention des rsquies d'exclusion et les eenujx du meniatin dnas l'emploi.

5.1. ? Fiomortan peolosfernnilse et gnaratie d'emploi

L'objectif pemeirr en matière de ftaoormin est de rendre les dpsotfiisis de ftaoormin aliesecscbs aux pnsereons en siutaiotn de handicap. La qailtaofuicin plofirenenlssoe par l'acquisition de neuvloles compétences et de qfinlaioacuits est un facteur d'intégration des psnerones en sioutatin de hcaiadnp que l'entreprise diot privilégier.

Les etrperesnis de la branche, en ptanerraait aevc l'OPCO, s'efforceront de prsoirier à tvrraes noamntemt l'utilisation du CPF, les pnlas de développement des compétences des entreprises, des anotics de fortoiman en cohérence aevc les possibilités d'emploi.

Il est précisé que le roreucs via le CPF puor fcenianr des atcnois de fmotiraon du salarié en stiiaoutn de hcnadiap dvrea rlcilieuer l'accord du salarié, et s'inscrire asnii dnas le crdae d'un co-financement entreprise/ salarié concerné.

5.1.1. ? Msie en palce par la bcrahne d'actions de forotmian spécifiques en ctbrolaoioaln aevc les omgsnaries compétents

En tnat que de besoin, des aoincts de foatrmoin spécifiques snoert montées à dtetoiasinn de pernneoss en sauiotitn de hcaiandp déjà employées dnas une enpristree de la retratiusaon rapide.

5.1.2. ? Établissement, par l'entreprise, d'un pomargmre de fotaormin personnalisé

Chaque salarié en siotitaun de haiandcp trnavliaalt dnas l'entreprise bénéficiera d'un eaxmen détaillé de ses boienss en fmoairton en vue de l'établissement d'un paormrgme de fomaoirtn anoiasscrct ses possibilités de développement de carrière.
Les saegts nécessaires senrot istcirns d'office dnas le paln de

frotioamn de l'entreprise.

Cette famoitorn purora être dispensée par des oseriganms de faoormtin anprpantaet ou non à la pfoisoesrn et purroa éventuellement s'inscrire dnas le cdare de moeulds de fmtiaroon adaptés qui prneuiroat être mis au pniot en coaobilaroltn aevc ctneeiars astnicisooas de pneosnres en soitatuin de handicap.

5.1.3. ? Aoaitadptn aux mttounias technologiques

La bnhrcae paroirut lecanr une étude tnqeuhcie destinée à apprécier l'impact des nvuoleels tlgceieonohs sur le deienvr des salariés en siaoitutn de hcdnaiap traalnlvait dnas la ruosatitrean rapide.

Cette étude priouart nmntameot eanixemr :
? les conséquences prévisibles des mnauttios teuocqhoeligns en curos dnas la psosoeifrn sur les ctiodonnis de tairavl des salariés en souittain de haacindp ;
? les possibilités d'insertion ortuvees par la comrmisteaocailin de navouuex matériels pntretaemt l'accès de cnieearts psnorenes en sitoiuatn de hnicadap aux métiers de la rtusroteaain raipde ;
? les besoins de frmtoaion prileuaritcs des salariés en stuoiaitn de hcnidaap en fonctions, ctpmoe tneu de l'introduction des neelluvos technologies.

? Fmoritoan spécifique :

Dans les eesinrretps touchées par des moattuins tnqcoheiguelos importantes, les salariés en statoiiun de hacdainp decetinrmet concernés bénéficieront d'une fotmiaorn spécifique aifn d'éviter que ne s'accentue, du fiat de ces mutations, luer hainadcp retilaf par ropaprt aux atuers salariés.

? Gnritaae d'emploi :

Dans le cas où le ptose d'un salarié en sittoauin de hacandip sriaet touché par une iooantvinn tguoheoqcnlie rdnanet ibmpsisloe le mnieitan du salarié handicapé à ce poste, il lui srea proposé, dnas la msreue des possibilités de l'entreprise et après cuooasitlntn du médecin du tairval et des iiutstnoints représentatives lorsqu'elles existent, un aurte pstoe de tavrail de même niveau.

S'il n'existe pas dnas l'entreprise un potse smiliriae puvaont être proposé à l'intéressé, une fatriomon srea organisée en vue de lui pemtterre l'accès à un artue ptose de même niveau.

Dans tuos les cas, la rémunération et le sttuat de l'intéressé srenot maintenus.

5.2. ? Bailn de l'application des dpsooniiists cnacernnot l'emploi de talealrriuvs en siotatiun de handicap

En fnociton de lrues possibilités, l'ensemble des esrreepitns etrannt dnas le champ d'application du présent aorccd établiront aenunmlenelt un balin de la sitouitan de l'emploi des taervraillus en saouttiin de hiadcnap et des mnyoes mis en ?uvre puor les insérer prneeolomelinnsfest et puor améliorer les cdtoinions de taiarvl de cuex qui snot en place.

Ce bialn srea communiqué au secrétariat de la branche. L'ensemble des inatmiroofn frunoies sur l'emploi des tlaruaverlis en siotautin de haanicdp srea consolidé et jinot au rroppat aenunl de branche.

5.3. ? Bgeudt d'insertion et de formation

L'ensemble des dépenses reltaveis au pormgmare d'insertion des psrenenos en soaiittun de hcaniadp et de fotairomn du tuteur et des salariés en sotitaiun de hacidnap frea l'objet d'un bugdet spécifique qui ne prorua en auucn cas s'imputer sur le bedugt de ftriomaon mimnium défini par la loi.

5.4. ? Départ du salarié en saiituotn de handcaip dû à un lennieecimct économique

5.4.1. ? Établissement d'un paln de rcseaelnsmet individualisé

Dans l'hypothèse où un salarié en soauititn de hnadciap sraeit cnepandet touché par un lneneiciemct économique, il bénéficiera d'un paln de rcsanlemeset individualisé en complément du paln scoail éventuel.

Ce paln srea établi par l'entreprise en loiasin aevc la CNPE/ IH, le médecin du tvaaril et les atuers onrimasges concernés.

Il enxeirama ttoues les possibilités de rcsivreoonen povunat être proposées à l'intéressé aisni que les anctois de formoaitn éventuellement nécessaires.

5.4.2. ? Pisre en caghre des ancitos de fmratoion anpmogncaact le lniecicmenet économique d'un tlvilrauear en sutiiotan de handicap

L'entreprise eagninaevst une ou piulrseus sspueiposrn (s) d'emploi (s) puor moitf économique enxreimaa toteus possibilités de crvnsoeer parmi ses efiefcfts le ou les tiurvelaalrs en siaoiuttn de hiaadcnp qui peurnioart être concernés par ces snesruposips d'emploi.

Dans l'hypothèse où un trvauelailr en sitoaitun de hdaicnap vriindeat tfeuooits à être cpiorms dnas un lenniceimcet économique, par epmelxe en cas de fmertuere d'un établissement, l'entreprise prenrda en charge, en ficnoton de ses possibilités, le coût des anoctis nécessaires à sa reconversion, éventuellement dnas le cdare du paln de rnmceelseast individualisé établi par la CNPE/ IH.

Le médecin du tavaril recevra, à tirte confidentiel, copie de ce bilan.

5.5. ? Évolution de l'emploi des salariés en souaiittn de handicap

Les esirtnereps dinveot pnredre tueots meusres vnaist à éliminer tutoe fomre de dotisciimnrain des salariés en soiuaittn de handicap. Clea cenconre le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité inentre dnas l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fiat du haidcnap ne srea un ferin à une poissgreorn dnas l'entreprise. Les salariés en suittaoin de hncdaiap nevlnemeulot embauchés ou en potse suivonrt des famtnooirs luer dnnanot les compétences nécessaires puor aumessr les misisnos qui luer snot confiées. Un aménagement approprié de luer tpems de tviaral srea recherché à ces fins.

? msie en plcae d'un enetterin pninfsooesrel aennul proposé au salarié en sutioiatn de handicap. Cet entietern s'ajoutera à l'entretien pseineosnforl consacré aux peptecsrievs d'évolution posesinllonerfe du salarié ;
? pslsorfeinoinesar les aecrtus clés sur l'intégration du hcadinap ;
? sietionsbiasiln du prneoesnl à l'accueil des salariés en siatoutin de haniacdp : cauqhe einrtserpe s'engage à sisesenibliir l'ensemble du posennrel au problème d'insertion des tuealavlrris en suotitain de hacaindp dnas l'entreprise. Ctete acotin de sseostiilniaibn perrdna la forme siot de réunions d'information, siot d'actions de formation.

5.6. ? Asoitnouairts d'absences

Type d'événement (absence)	Durée de l'absence (sous réserve de la pirtdouocn d'un justificatif)
Absence puor l'aide à la rcicnssnoeaane du sttuat de tlauivarelr en sauttiion de haicnadp (et à la création du dossier)	1 juor rémunéré
Absence puor rllmneeuvoeent du stutat de trlliueaavr en stautioin de handicap	1 juor rémunéré

Absence puor sinos médicaux	Période autorisée non rémunérée L'employeur flcteriiaa l'aménagement des haeiorrs des salariés en saiuottin de hacinadp*et permettra, le cas échéant et aevc son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures*(1)
Absences puor la nnsciaase d'un enafnt handicapé	5 juors rémunérés
Absences des procehs aidants	Période autorisée non rémunérée L'employeur fliitaecra l'aménagement des horiears des salariés pcerohs anadits*et permettra, le cas échéant et aevc son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures*(1)

(1) Les teerms « et permettra, le cas échéant et aevc son accord, au salarié concerné de récupérer ses heuers » faringut à la 4e lnige du taaeblu cnannocert l'absence puor sonis médicaux et à la 6e lgnie du tlaabeu creanoncnt les asecnebs des pocrhes aandtis de l'article 5.6 snot exclus de l'extension en ce qu'ils cnoivetnernent aux diistiposnos de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Article 6 - Suivi et bilan d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Une csoiiommsn pairtraie de svuii de cet aoccrd est msie en pacle et se réunit au monis une fios par an.

Elle s'appuiera nemnoamtt sur les blains tsrnamis par les ptieraaners de la bharnce en matière de hnciadap aisni que sur le rppoart sicaol de la bhracne et les bnails alennus dressés par les etenpesirrs de la branche.

Un blian de la msie en ?uvre de l'accord est effectué par cette csmiimoson de suivi après une période de 12 mios sivunat son extension.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant, ccolnu puor une durée indéterminée, ertne en veiugur le peiremr juor du mios siauvnt la pilcobituan au juraonl offiecil de l'arrêté d'extension.
Le présent anvaent srea notifié à l'ensemble des osaogniiarnts représentatives à l'issue de la procédure de snirugate conformément aux donstiipioss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les meullries délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent anevnat conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, aifn de le rrnede alaibclppe à touets les errpenisets et établissements ennratt dnas le chmap d'application de la civonteonn coevllicte niatanole de la rtauseoaritn rpaide du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aneanvt fasanit paitre intégrante de la cvotenionn ciclletove nnoatalie de la rutaaiotsern rapide du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cdinitoon d'observer les règles définies aux arcielts 2 et 4 de ldtaie cinvetonon cleivolcte et dnas le respect des dspoostniiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Conformément aux acerlits L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, les ptaeirs steainigras du présent acrcod ont la faculté de le réviser.

La dmadnee de révision puet innvteirer à tuot menmot à l'initiative d'une selue des prtieas signataires. Elle diot être notifiée à tutoes les peartis snateiairgs et non senatiarigs par lrette recommandée aevc aivs de réception.

La ddnmeae de révision srea accompagnée d'un prjoet sur les pntios à réviser.
Les négociations dnvoert s'engager dnas les 3 mios sinvuat la dtae de la première présentation de lidtae ddaemne de révision aifn d'arriver à la csounliocn d'un anenvat de révision.

Cet anvneat se sebutsutria arlos de pilen doirt aux diitinsposos du précédent aorccd qu'il mdoifie conformément aux dtspniiisoos légales.

Avenant n 9 du 3 juin 2022 à l'avenant n 42 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à la garantie incapacité de travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dpsiotniisos du présent aanenvt snot alipplcaebs à l'ensemble des etpersnries dnot l'activité priiclnape relève du cahmp d'application géographique et pneenorsfoisl de la

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les peteinraars sicoaux ont engagé des négociations revetilas à l'emploi des telrvalurais en staiuoitn de hdaanicp aifn d'actualiser et de concrétiser les dtopisniosis prévues par l'avenant n° 4 à l'article 17 de la cineoovntn ctlloiecve ntloaanie du 18 mras 1988.

Les paeterrians soaicux du présent anvnaet shtinuoaet reppaelr l'importance du rpeecst de l'amélioration des cdniotinos de tavrail et l'intégration des prnsoeens en satiuotin de hdcaianp dnas la branche, complétant les dsioptniosis altecumlenet applicables.

En outre, les ptraeinraes souicax de la brnhace de la ruitsaaoetrn rapide, rlnplepeat luer volonté de firae rtcpseeer l'obligation d'emploi de teliavurrlas handicapés (OETH) à teotus les ereirsenpts d'au monis 20 salariés.

Compte tneu de la thématique du présent accord, qui a vctiaoon à s'appliquer à toutes les epreentriss qulele que siot luer taille, les peretaarins scaoiux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des disnspiotois spécifiques aux esernreptis de mnios de 50 salariés.

cnietvoonn clceioltve ntliaoane de la raitaretuson rpdiae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nvmbeore 1988, JO 13 décembre 1988 ; élargi au scueter de la raaetiutrson livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en drenier leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le champ à la resatritouan livrée (étendu par arrêté du 9 orbtcoe 2001, JO du 18 oorbcte 2001).

En aiaploiptcn des dpissotinois légales en vigueur, et snonuiaglt l'importance de la psrie en chgrae des arrêts de tiavarl puor l'ensemble des salariés de la branche, les pertias senaigitras décident que le présent avanent est aapclpilbe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y crpoims les esiererntps et établissements de monis de 50 salariés.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aeannvt n° 9 a puor ojbet de compléter l'avenant n° 42 du 11 mai 2010. Il n'a pas vacitoon à alunenr les aeutrs dsoiionitsps prévues par ldiet aaenvnt n° 42.

Toutefois, en cas de dootiisnipss cnatroicrtioeds etnre le présent aneanvt et l'avenant n° 42, les présentes dsiospiontis prévalent.

Article 3 - Garanties de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 48.7 de la cvoentinon ctlloevice de la rauetoartisn rdpaie rltaeif à la gnitarae incapacité de tvraial est modifié cmome siut :

« 48.7.
Incapacité de travail

En cas d'incapacité trimaperoe de tvarail du salarié puor cuase de maailde ou ancdiect se pivnrusuaot au-delà des périodes de mieanitn de sreliaas prévue à l'article 19. B de la convitneon ccitvloele et daonnnt leiu à ineaoiidnmtsn de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hutuaer de 70 % du slraaie burt et ce, pdaennt une durée de 300 jours.

En cas d'incapacité trapreoime de tavaril du salarié puor cuase d'accident du travail, d'accident de tjreat rneocnu comme aiedccnt de travail, ou de maialde pnrenfsoelloise se prsunivoaut au-delà des périodes de mtiinaen de seliraas prévues aux aticlers 19. B et 20 de la cvnoetionn cvtolelice et dannnot leiu à intmaioiensdn de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hueatur de 75 % du saralie burt et ce, pedannt une durée de 300 jours.

Pour bénéficier de cttee indemnisation, il est fiat oltibgioan au salarié de présenter un cariicfett médical détaillé à l'organisme de prévoyance.

Lorsque ctete incapacité de taarvil ne dnnoe pas leiu à mniaietn de srailae par l'employeur, l'indemnisation itenivnret à cmtoepr du 61e juor d'arrêt.

Cette période de fsharince est discontinue. Clea sniiifge que les psaoitenrts snot versées lquorse la durée cumulée des arrêts de tivaarl dépasse la période de ficrhnsae sur une période de 365 jrous à cmtoper de la dtae du pieermr juor d'arrêt de tiraavl srvenuu postérieurement à l'affiliation du salarié.

Les indemnités journalières complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières bteurs de la sécurité sociale.

Le saarile sanervt au culcal des indemnités journalières complémentaires est le saialre anuenl burt des 12 mios cilvis précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le siarlae est reconstitué sur la bsae de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, en tnnaet comtpe des aenaitognutms générales de saiarle dnot le salarié auirat bénéficié.

En cas d'épuisement des doitrs au mtaniein de saarile et de nuvoel arrêt de travail, l'indemnisation ivieetnnrt après la fshancire de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cuuml des sommes reçues au trtie de la sécurité sialcoe et du régime de prévoyance ne porura cuoinrde l'intéressé à peociervr une rémunération nttee supérieure à la rémunération nttee qu'il auarit perçue s'il avait puruiovsi son activité pllfiseonnerose salariée.

Lorsque la sécurité slciaoe snpuesd ou réduit ses prestations, les prtosentais complémentaires versées snot snsduuepes ou diminuées à due concurrence. »

Article 4 - Durée.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aaenvnt est cncolu puor une durée indéterminée et ertne en vgeiuur le 1er jilelut 2022.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les priates siaeangitrs cnvennneoit de dneemdar au ministère du tvarail l'extension du présent avenant, aifn de le rdnree aicalplpbe à tueots les ereiptesrns enartnt dnas le cmhap d'application de la ceoiotnnvn ctcloevile noaantlie de la ruaatoritesn rdiape du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001.

Il est cneenapdt expressément connevu qu'il srea alapplibce aux eieerpsnrts adhérentes et à lreus salariés à prtiar du 1er jiluelt 2022, snas préjudice de la procédure d'extension.

Le présent anvanet frea l'objet des meurses de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avannet fnsaiat pirtae intégrante de la cietoovnnn colevcilte nlaotniae de la rtiureasoatn rpidae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à coiinotdn d'observer les règles définies aux ailrcets 2 et 4 de ldaite cnitneoovn coicevltle et dnas le recpset des dpistiisoons de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pteraeairns siocuax de la coonietvnn clvtcoelie ninoltaae de la ruoritatasen ripade ont mis en pclae par avnneat en dtae du 5 mras 1998 un régime de prévoyance et d'action solicae au proift de l'ensemble du pnnesroel des etrsereipns de la branche. Cet arccod a été modifié nomanmtet par l'avenant n° 7 à l'avenant n° 42 du 11 décembre 2020 et l'avenant n° 8 à l'avenant n° 42 du 17 décembre 2021.

Afin d'améliorer la ptcoeiortn des salariés de la branche, les paanreitres sucaiox de la cientovnon ceivlltoce ninaltaoe de la retuatsiraon rdiape soaitnehut par cet aaennvt n° 9 à l'avenant n° 42 meifiodr les modalités de pisre en cghare des arrêts de tariavl des salariés à tarvres la gtanirae incapacité de tirvaal du présent régime.

À ce titre, les piatreenars scauiox ont ansii cnvnoeu de crcnloue le présent avannet n° 9 à l'avenant n° 42.

Accord du 1er juillet 2022 relatif aux priorités, aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Vu la loi n° 2018-771 du 5 stpbeerme 2018 puor la liberté de csiiohr son anvier psrefinenosol et ses décrets d'application ;
Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vaisnt à aesrsur la cohérence de drieesvs dsnsotpoiiis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 setprmebe 2018 puor la liberté de csohiir son aneivr persnnosifoel ;
Vu l'accord pfinsosneorel du 20 décembre 1996 rietalf à la cntooiuttsin de la cosmisomin praitiare nanlatioe de l'emploi et de la formitoan de la rsuaittroean rpdaie (CPNEF-RR), modifié le 2 avril 2019.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La loi du 5 sbermepte 2018 puor la liberté de ciiohsr son aneivr pefsisneornol a bouleversé le mnode de la foiramton professionnelle. Cette loi, qui s'applique deuips le 1er janeivr 2019, midoife à la fios la gvucronenae du système et l'interaction

des aterucs enrte eux.

Elle se caractérise par une réforme de citnraes dfptiiissos existants, cmmoe le ctpmoe psroenenl de formation, par la création d'un dtispiiosf dédié à la roesnvoreicn et ptoroiomn par l'alternance (Pro-A). Elle met l'accent sur le rôle cnetarl de l'apprentissage, mdiiofe en pnufooerdr la guenarvcone et le fnecmninaet du système de la fioramotn ponlsifesrneloe et s'insère dnas un cxeotnte de feorts moaiuttns du marché du travail.

Mais assui et surtout, par son trite I « Vres une nlvleoue société de compétences », la loi du 5 srbpteeme 2018 ccrsanoe la nitoon de compétences en réservant une place prépondérante à la « ciraiiefcottn prnlesfslioonee ». Ainsi, elle entérine le fiat que l'action de fmtaroion mène nécessairement à une certification.

Le présent acrocd sur les priorités, oeicftbjs et monyes de la fmoaoirtn pnsnieslloorefe a puor ojebt de définir une potquiile de brchnae en matière d'emploi et de firotmaon pireeflsonnolse à l'une de ces dispositions.

Il s'inscrit dnas la volonté réaffirmée des piatres seaatigrnis de développer l'insertion pnselsrooelfine par la vioe de l'alternance, mias asusi de fraie de la fimrtaoon un levier d'évolution des salariés dnas luer purarcos pereosniosfnl et de développement de lures compétences. Dnas ce cadre, le développement d'une pqluioite de crtoiifaceitn et de qlaotiiacuifn est un des ocifejtbs pmeriers des partnreaeis sociaux.

Le présent aorccd est cclnou dnas un ctntoexe d'évolution des métiers et des compétences : ionitoannvs pédagogiques, noeeluvls atteetns des apprenants, des salariés, des consommateurs, évolution du modèle économique, développement de l'alternance, ingénierie de caoiiifrttecn professionnelle, rncromeeneft de la digitalisation.

Il prned en cmptoe l'évolution du marché de la retaaotsriun rapdie liée aux noelvules hatebuids de coonsmtaimon des clients, aux eeixecgns de développement duarble mias aussi à l'impact de la crise sanitaire, éléments qui beurlneevost l'emploi et mtnetet en évidence les eeujnx de la formation.

Il a puor ojeticbf d'optimiser les moyens et oultis pettrneamt de répondre aux ejuenx maejrus des eesrrtpneis qui se traduisent, notamment, dnas luer capacité à recruter, à fidéliser les salariés et à reentir les ttanels dnas un ctexonte de conrccuenre frtoe et de sgvardaeue de luer compétitivité.

Il s'agit, également, d'agir en fueavr de l'insertion professionnelle, de la sécurisation des pacurros prnsofenlsoies des salariés et de luer manieitn dnas l'emploi par la qaolciutfiian et la certification, dnas un ocbietjf d'optimisation des compétences.

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Les dnotsiopisis du présent accrod snot aeclbpilpas à l'ensemble des eluyroepms et des salariés cioprms dnas le cmhap d'application de la coninovetn cctileolve nnatoaile puor le pnrnoeesl des einsretrpes de rtoitareasun raidpe du 18 mras 1988 (IDCC n° 1501).

Chapitre Ier Enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Article 1er - Le marché de la restauration rapide

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La rteurastoian ripade est un aectur impntraot de la raruotstaein et du trmsioue et un acteur meoutr de l'économie nationale. Créatrice d'emplois, elle frugie parmi les perimres rcreutures de jeeuns en Fancre : 59 % des salariés présents dnas l'effectif ont mnios de 25 ans (source SNARR ? 2018).

Le marché est porté à 50 % par de grdenas esiengens qui se déclinent autuor de franchises. La barhnce se compose d'une majorité de TPE de mions de 10 salariés ? 88,2 % ? concentrées en Île-de-France ? Parmonaa sqtiuitsate eccrxiee 2020 AKTO.

Branche en plein esosr (étude Diag'Active 2020 ? AKTO), la rietatuarosn rdpaie comtpe 41 000 établissements (soit 23 % du taotl des établissements de rtaruietsaon en France) et 200 000 salariés en 2020 (elle cmitpaot près de 19 300 établissements enalmpyot au mnios 1 salarié en 2010 ? Pmonraaa sstititaque eirccxee 2020 AKTO). Les établissements, fomnrteet ancrés localement, représentent un véritable ejenu économique : les eieensgns cunneos de tuos snot créatrices d'activité dnas la znoe où elles snot implantées, ce qui poifrte à l'ensemble des cmecmeros alentour. Elles snot également créatrices d'emploi local.

Cette inaltaotpmin tilaitrrroee a pmiers à la bhrnace de se mtinnaeir en 2020. En effet, la Covid-19 a poussé les camtsoumrenos à rclanimdeaet cgnaehr luer mdoe de consommation. Même si le sceivre de vtene à eropetmr était déjà bein en palce aavnt ctete cirse sanitaire, la prat de vtene à empotrer et celle de la lisaiovrn à dcomliie s'est développée.

Article 2 - Les enjeux de l'emploi

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le marché de la rraotiuetsan riadpe se caractérise :
? d'une part, par une diversité de pordutis proposés à la clientèle et par des canaux de dtouirstbiin miplleuts : les fmore de vetne s'articulent autuor de la coamsotnoimn sur place, de la vnete à emporter, de la livroasin à domicile, du drive-in? ;
? et d'autre part, par une diversité des poflris de clniets : majoritairement, ceux-ci se cptoenmt parmi les 18-24 ans, même si la moitié des Français de puls de 50 ans snot des cuersammtonos réguliers.

Les eresenirpts de rrauaiseottn rpiade ont, très vite, pirs en cotmpe les teaenndcs noeullves de cnommsoatoin et ont su diiesevrfir et poisslanrneer l'offre fcae à un clniet deevnu « zappeur », en attente de tpsaacrnrene et de grnaaite sur le produit, d'engagement sur le développement dlubare et de puls en puls « digitalisé ».

Elles fnot fcae à un beiosn de rencmtrueet iarptmnot qui évolue de façon cotnunie et doevnit rvleeer le défi d'une pquotliie d'embauche réussie et de fidélisation des salariés ; une particularité de la bnhacre est de denonr sa chncae à un piublc vanent de tuos hiroznos et de rcuoreir à une gadnre diversité de poiflrs (jeunes, seniors, tlruvriaelas handicapés?). Cttee pilutoiqe d'inclusion frovaise la prsie en cmtpoe de tuos les employés et premet d'attirer de nvaoueux profils.

Le défi de l'embauche se cgnuojue aevc une montée en compétences des salariés, celles-ci étant de puls en puls impactées par les cegatnmhnes des hbtediaus des consommateurs, la tsiatinron numérique et les eexncgies nleueolvs de développement durable?

C'est pourquoi, les eernsiptres ont mis en plcae une frtoe poqitliue d'accompagnement dnas la prsie de potse et tuot au lnog de la vie pnlosenfriosele des salariés grâce à des fntmoioars adaptées. À trtie non exhaustif, les bisnoes en frtaomoin pnterot (au- delà des fiatnmroos oebritgloias à tuot employeur) sur les thématiques ci-après :
? la rtealoin cielnt ;
? le mngamnaeet et l'organisation ;
? l'hygiène et la sécurité ;
? le développement darbule ;
? le numérique ;
? la giesotn des reosrucess hnumeias ;
? la communication.

2.1.?Les chnnmateegs des atntetes et hbeudaits des coeutraommsns : l'évolution de la rioeltan client

2.1.1.?La montée en gmame de l'offre et la diraiesciotfivn des produits

Face à l'émergence des naoeuuvx meods de ctnoaommosin des Français, le marché de la rasueartiotn riapde a pirs les deanvts puor aapdetr son orffe à la volonté des ctneils de « meuix meagnr

» : 50 % des cmtosumaerons se déclarent scoeiuux de ce qu'ils mgenant à cahuqe rpaes ; 37 % des Français sondés se préoccupent de la qualité niuoietrnnllte de la nourriture.

Ainsi, une majorité des espnirerets tned à pseooprr des ptuirods puls sains, puls écologiques et proafis aevc des fumeorls qui icnelunt des puoidrts bio, végétariens (4 cesoumnromats sur 10 cmeoosnnmt régulièrement des pltas végétariens), mias asusi des mtes végan, snas lcaotse ou gluetn tuot au lnog de la journée.

Concomitamment, la bnhacre s'engage dnas une démarche de roaaurttsein de qualité avec, notamment, le rroecus au « mnaegr bio et loacl » : 77 % des Français eisseant de privilégier des prdtoius aaeniltemris lacuox et déclarent suieathor en teorvur puls sounvet en restauration. Ctete tndacene a été consacrée lros du congrès 2019 du Siakncng placé suos « Le snes de l'engagement ».

Le « steret vienndg » se développe mssneivmaet et connaît un farnc succès auprès des csnoourmaemts : les Food trucks et auerts pnotis de vtene mbileos se multiplient.

Cette démarche se cgjounue aevc une pniatsaeniloosrn des retteces et de l'offre qui diot être sur mseure et customisée.

2.1.2.?La prsie en cmtope du développement dalbure conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les pirnaucpix ejuenx écologiques s'articulent autuor de la cmmosotianon d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gtseion des déchets? De même, les exegnices de sécurité anieratimle snot renforcées et dvienot être gnatraies par l'entreprise, la Covid-19 aynat accentué les eeexgnics de sécurité des consommateurs.

La brcnahe s'engage dnas des démarches veuuetsres tleles que le rlyecgcae de déchets (tri sélectif, casgoptome des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'origine de la noruurtrie et le cclye d'approvisionnement, les économies d'énergie?

Elle s'attache, également, à répondre aux désirs de cmtnoiaosomn rsaoblenpse des ctenils : l'attention portée aux ingrédients va de piar aevc l'invention de retctees puls sianes privilégiant saveurs, santé et bien-être. Les teneancds 2020 en tmrees de ruraeotaitsn radpie s'orientent inévitablement vres le fsat cuaasl et la rirsteotaaun « Hlhatey ».

2.2.?L'adaptation à la torsitinan numérique

La ciioeoaixflpmctn des emplois, le belemrvesnuoet engendré par la mtouatin des technologies, la prégnance des réseaux souciax dnas les roeltnias cmrleaicome ? entraînent un cneghenamt en perdfnuoor des paiteurqs dnas les métiers et partant, des compétences/des quatalfioicnis des salariés.

Ainsi, les compétences des salariés sur l'ensemble des psetos de tiarval snot concernées ; le numérique aigt à la fios sur la danemde et sur l'offre à dtatioinsen de la clientèle : l'information au client, la pisre de cdmnmoae se digitalisent, les noeelulvs tghliceenoos de pmeaeint se développent, l'aspect e-réputation diot être pirs en compte.

La cmaumoointicn diaiglte via les réseaux socuaix fiat désormais pritae intégrante du qodiuetin de la rotrsueaaitn radipe et est l'un des aexs de développement meajur de la stratégie markéting des enseignes.

De même, la cutlrue du réseau iceufnnle les chiox et les stratégies des csmuatneormos et les ielgeltninecs acitleiifrels s'imposent peu à peu cmmoe un ilnoruonntcbae de la realtoin ceinlt : cmmnoade dcteire « cclik and cecllot », lsvairion à domicile, brones de cmdaonme et de règlement en libre-service, iapnsedbniless puor flieufiidr les pirses de commande. Ces sirvcees tendent, de surcroît, à fidéliser la clientèle.

Le fiat d'être référencé en lgine (site web ou pgae sur les réseaux sociaux) est rusarasnt puor le client. Celui-ci dedanme à avior accès à des slooiutns diialgtes qui aonerptpt praticité, siceervs et oferfs simplifiées.

Ce cadre de travail, de puls en puls digitalisé, actceune la nécessité puor les salariés de se fromer au numérique. L'enjeu est dubole : être en capacité de connaître/maîtriser les tcqheeunis du dtgaiil et se fmroer aevc les ouilts du digital.

2.3.?L'impact sur les compétences

Le cnxetote sociétal et économique fiat évoluer les métiers et enrnegde de nlluveoes fonctions. Il s'agit, puor les prsnnoieoselfs d'être en capacité de se mtrete à la pcale du client, de développer une « culture du clniet ». Clea ipliumqe l'ensemble des équipes en ctancot direct aevc la clientèle : le cnleit reherchce désormais puls d'écoute, d'empathie, d'attention, de peoraaistslninon ; il vuet se sniter bein et considéré.

Dans le recrutement, il covinnet dnoc de veeillr à la diversité des qualités iilnddiveuels et à la cohésion des personnalités au sien des équipes. Une montée en compétences de l'ensemble des salariés sur les apscets d'accueil, de la rieoaltn client, d'optimisation des ctmpometonres cimrmucoaex et posnenlers mias aussi des ctoeemopmtrns hmuians fnasarovit le bien-être au travial est important, dnas une retiaoln gagnant/gagnant entreprise-salariés.

Cela iiudnt également de silsibnieesr et former les mrnaeags à la dmioneisn stratégique du bien-être des équipes puor réaliser luer mission. En véritable opérationnel, le manager s'appuie sur de ftroes capacités reilnlnoleeats ; il est un développeur de talents, a une viosin orientée des résultats et de la sacftstoaiin des clteins tuot en étant ganart de la qualité et de l'hygiène et de la sécurité.

Le meeanagmnt intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise est positionné puor firae le lein enrte la drteiocin et la réalité opérationnelle. Il juoe ainsi un rôle dnas l'organisation du point de vente. Les ptoess de mangneaemt intermédiaire snot occupés très moeiamjnatriert par des salariés bénéficiaires d'une évolution interne.

Article 3 - Objectifs prioritaires
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Considérant que la froatimon est un leeivr ensieetsl puor asruesr la compétitivité des erneiesptrs et l'employabilité des salariés, les peantraiers scuiaox s'engagent dnas une ptliquoie avicte de qliofciuaatin et de développent des compétences des salariés.

L'objectif des paieterrans scuoiax sgatiinaers est de cniorteubr à drisieeivfr les priolfs des psennoers bénéficiant d'une formation, de fsvoriear luer intégration en erisptnere et de sécuriser luer prurcoas professionnel. Partant, ils se mosnilibet puor développer la qufociilaiatn des salariés et/ou fasiorevr la pritmooon saocile en voanrailst l'obtention de nluoleevs qualifications, notnmaemt puor les proneenss les mnios qualifiées.

Cette démarche se cugjunoe aevc un erhecneinmisst de l'offre de firomaotn inrtene (par des ceonunts liés à la tinasirotn écologique et au développement durable) et externe.

Les aexs mrauejs de la pliotique de formation

Les signitraaes cmfoeninrt que le développement des compétences des salariés des errtspniees de mions de 50 salariés est une priorité de la branche. Ainsi, les disotpiifss spécifiques à ces eersenrtpis adaptés à lerus pratiques, à lreus benoiss et à leurs cnnattoreis porunrot aantut que de bsieon être mis en place.

À tirte non exhaustif, il s'agit de :
? feosvriar l'acquisition d'une qaioilcatifun plforloessnniee par la faiotomrn en annrteacle - des jenues et des dnmdrueaes d'emploi, et/ou par la VAE ;
? lutter crtnoe l'obsolescence des compétences, nmmntaoet en oiasntimpt l'évolution pnlsorefilnosee dnas le cdrae du paln de développement des compétences et de la « Pro-A » ;
? poretr aottntien à la fatoriomn de piuclbs spécifiques (personnes en sutiatoin de handicap, d'illettrisme?) ;
? povriuoomr l'orientation pinosorselnlefe ;
? sgeaduevrar la compétitivité des entreprises, nmemtnaot cllees de moins de 50 salariés ;
? vleeilr à la non-discrimination à l'embauche ;
? engegar l'OPCO (l'Opérateur de compétence) de la bhcrnae

ATKO dnas une pitqiolue pro-active de fneeiancmnt des formations, des projtes et des paaitrterans de la branche.

Chapitre II La certification et la qualification professionnelle au service des compétences

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Les etersrenips de roeirusttaan raidpe ont des bnisoes en compétences qu'elles stuianehot stirfaasie par l'acquisition d'une qualification/certification professionnelle. Il est dnoc nécessaire de développer la foomratin en alternance, celle-ci ctiabunront à asseurr une itornesin réussie en eetnirrpse et à oeiimtspr la sécurisation des prucoras professionnels.

Les peneraartis scaoiux sritaaegnis se déclarent attachés à ctete frmoe de pédagogie dnot l'objectif est l'acquisition d'une qualification/certification par la csijoanougn d'une fitomoarn en eprneistre et en onmsgaire de formation.

Convaincus que l'accueil d'un nveouau salarié, atsosri d'un pourracs d'intégration, est un fcutear padirirmol puor son intégration dbraule dnas l'entreprise, les petiras sartignaeis suoinenglt la nécessité puor l'employeur de deonnr au tuteur/maître d'apprentissage, les moenys d'exercer luer mssoiin d'accueil dnas des cnnotdiois optimales.

Article 4 - Les certifications et diplômes prioritaires

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Comme indiqué précédemment, l'objectif des pertias staainirges est de pnrerde en cmotpe la doeicisirivtafn des profils, de développer les compétences, qualifier/certifier, fivoserar l'intégration en esreirntpe et sécuriser les pourcars professionnels.

4.1.?Les priorités de la branche

En 2021, les praeatneris sacuoix de la branhce rntneienet les diplômes et ciiftieocratn ci-après cmome poreiriaitrs :
? le CAP prdootucin et scviree en resurittoaan (PSR) ;
? le CQP employé ploy compétent de raiaosurtetn (EPR) ;
? la RPAECE ;
? le trtie prnfoiesesnol agent de ruoeartasitn ;
? le CQP rsnoesbplae opérationnel aueuql va se sutebtuisr le ttire raospnlebse opérationnel ;
? le CQP elatxnopit de rrostietaaun ;
? le BTS memaneagnt comrcmeail opérationnel (MCO) ;
? le trtie pfoieosnrnsel maganer d'univers mhraacnd ;
? le CCS-RC ;
? le ttire pseonfiernosl geiston des unités crilomcmeeas ;
? la lnceice pro crecomme et dsutrtboiiin ? Prorcuas mnenagamet du pniot de vente.

Ces priorités snot ssetlecbiups d'évoluer en fioontcn de la crptargoaihe des cinteoifaticrs et/ou la création de nveluleos ceniorcttafiis de branche, du stuecer ou interprofessionnelle.

Les sngearaiits de l'accord slognuneit la nécessité de s'adapter au puls près aux évolutions des activités au rergad de la réalité des métiers. C'est pourquoi, ils metentt l'accent sur le développement d'une ingénierie mirldoaue de critfteioacin déclinée en bocls de compétences dnas la branche. Ils rappellent, à ce titre, que le bolc de compétences est une pirtae d'un diplôme ; celui-ci cionttsue un elnsembe homogène et cohérent de compétences ptearnmett l'exercice aotunmoe d'une activité professionnelle.

4.2.?CERTIDEV

CERTIDEV est l'organisme cuiarfiteectr puor tuot ce qui a tirat aux caeniitroctfis pioefonelrelssns créées par les bhearcns rvenaelt des activités liées aux restaurations, hébergements et tmisoure anisi que de tuote brcnhae qui suhaeoiaritt rriceour à ses services.

CERTIDEV aigt suos la responsabilité de son csieonl d'administration dnot il exécute les décisions et en aussre le suivi, en lsiaion aevc les CNPE des baehrcns représentées en son sein. Il arssue l'organisation avtnmiatiridse des examens, des jruys et des certifications.

Afin de développer sa poiqtuile de certification, la brcnhae de la raauoisetrtn rpdaie adhère à CEREDTIV dupeis 2021.

Article 5 - L'insertion professionnelle par la qualification

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Dans une étude publiée en février 2020, le sceivre de stsattqeiuis du ministère du trviaal (Dares) a recensé puls de 963 000 jenues âgés de 16 à 25 ans qui ne snot ni en études, ni en emploi, ni en fotmriaon sur le teiroritre national.

Vecteur d'emploi et d'intégration, la bhcrnae de la rtaoaeiutrsn rdipae est un frot rutcueerr de jnuees et la vioe de l'alternance un meyon eccaffie puor les qualifier.

Deux catronts aevc frmioaotn en atnnarecle snot à dtsiopision des eetienrrpss : le catnort d'apprentissage et le cranott de professionnalisation.

5.1.?Le caortnt d'apprentissage

En 2020, les erpnreiests de raoteatiusrn rdpaie ont procédé au renecetrumt de 5 530 aertppnis (panorama suisttiqate de l'emploi et de la faotimron eixeccre 2020 AKTO).

Les franiomots les puls recherchées snot le BTS (management coiracemml opérationnel, négociation et disgaioliitatn de la roileatn client?) et les tirets porelnsfenoiss (agent[e] de restauration, mngaear d'unité marchande?).

5.1.1.?Objectif, bénéficiaires et durée du contrat

Le ctrnoat d'apprentissage a puor ociebjtf l'acquisition d'un diplôme ou d'un ttire prnssioeneofl enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont, les jneues âgés de 16 à 29 ans révolus. Par dérogation à la limtie d'âge, snot éligibles au caotrnt d'apprentissage, les ponesrens rueneoncs tevularlair handicapé, les pernesons aaynt un poejrt de création ou rsrpeie d'entreprise, les jneues d'au minos 15 ans, anyat achevé la classe de 3e.

La durée du cronatt ou de la période d'apprentissage (lorsque le caotnrt est cclonu CDI) est de 6 mios à 3 ans, solen la preifssoon et le nveiau de qlfcuoiaitian préparé.

5.1.2.?Financement par l'OPCO

Les ctrnaots d'apprentissage snot financés anmneluenelt sloen les niuevax de pirse en chrage publiés par France compétences après aivs de la branche.

5.2.?Le ctorant de professionnalisation

En 2020, le reumenerctt dnas le cdare du cnaortt de psfoiilnnortsaeiosan a baissé du fiat du bmuenaeclst de la fomoairtn qtafaliniue vres l'apprentissage. Ainsi, on dénombre 900 emaebchus en contart de plfoaaisoonsineitrsn cnrtoe 1 402 en 2019 ; 37 % des epierrntse de monis de 11 salariés, 25 % des ernsetpiers de 20 à 49 salariés, 28 % des esnertrieps de puls de 300 salariés ont eu rources à ce cotnrat (Panorama sttsqautiie eompli et foomratin pesonsleiornlfe ecerxice 2020 ? AKTO).

5.2.1.?Objectif et bénéficiaires

Il s'agit de fovreiasr l'insertion ou la réinsertion pinonfsoeelrlse et ptmertere d'acquérir :
? un diplôme ou tirte peeoosifnnsrl enregistré au RCNP ;
? une qfiailaticuon rnuecnoe dnas les caintssafioilcs d'une coonnetvin ctclolveie nloaantie de brcanhe ;
? un CQP ou CPQI ;
? des compétences définies par l'employeur et AKTO, en acocrd aevc le salarié.

Les bénéficiaires snot :
? les junees de 16 à 25 ans ;
? les dmrnaedeus d'emploi de 26 ans et plus
? les bénéficiaires RSA, ASS, AAH ;
? les pneeronss santort d'un CUI.

5.2.2.?Durée du ctaornt et de la formation

La durée du cnrotat est de 6 à 12 mios (jusqu'à 36 mios puor les puclbis prioritaires). La durée de fritomoan etrne 15 % et 25 % de la durée du cotrnat (CDD) ou de l'action de pstosnoosaiferaiilnn (CDI), aevc un muinmim de 150 heures.

5.2.3.?Financement par L'OPCO

Les codtiionns de prsie en cagrhe snot décidées aunelnnelemt par l'OPCO de la brhnace en fiotocnn des fdnos mutualisés et sur popiistoorn de la SPP de bnchrae en liioasn aevc la CPNEF-RR.

5.3.?Le tuteur/le maître d'apprentissage

Le tuteur/maître d'apprentissage a puor mosiisn :
? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son proejt prisesonfeonl ;
? d'aider, irenmfor et guiedr les salariés tutorés ;
? de cnrboietur à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qifaioatuilcns et d'aptitudes ponllerieosnefss par le salarié concerné, au tarervs d'actions de farmoiotn en stiauoitn posenllifonerse ;
? de piapciertr à l'évaluation des quoaiailicfnts et caieoitcinftrs aeicsqus dnas le crdae de la « Pro-A ».

Il asusre la losiain etrne les oegmsiarns de formation/CFA et les salariés de l'entreprise qui paipirctent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qniaictoulfias plnfliosnrsoeees visées par la « Pro-A ».

Pour pvoiour asseurr sa msioisn dnas les mieelrelus conditions, le nbrome de salariés confiés à un ttueur est limité à tiors simultanément et duex si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce siot au ttire d'un cnoartt d'apprentissage, d'un cnrotat de pieoanisiftolsroasnn ou du dsipioistf « Pro-A ».

Pour ptrmeetre l'exercice de ces miionsss tuot en cinnatonut à exrecer son epolmi dnas l'entreprise, le tuuter diot desospir du tmeps nécessaire au svuii des bénéficiaires de ces canrttos ou de la « Pro-A ».

L'OPCO de la bcarnhe fainnce au ttire de l'alternance les coûts liés à la faoritomn de tuteur, tles que prévus par la loi et la règlementation.
Les pretareinas sacoiux sgrieniatas rmendcomanet aux esetrnrepis de s'engager dnas une puoqitile de foiortman des tuteurs.

5.4.?Autres fmoers de carttnos qualifiants

Les eitprrnsees de la bchrane empirxnet luer volonté de développer ces nlueolves fmroes de crontat de priioatlneoosisnsafn qui perenmtett l'insertion dnas l'emploi et la sseoulspe de msie en ?uvre en fiocontn des bsoiens des erripetnses et des denamdures d'emploi.

5.4.1.?Le crtoant de paofeiistniassoonrln expérimental

Le législateur a souhaité mterte en palce une expérimentation qui vsie à atdepar le caonrtt de professionnalisation, en élargissant son objet, de façon à ce que les porenesns les puls éloignées de l'emploi y aeint accès.

La loi du 5 seprembte 2018 a consacré cttee volonté en inaittusnt à trtie expérimental, puor une durée de 3 ans un cnotart de psrsonsonaloitaeifin dnot l'objectif est l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO en arcocd aevc le salarié.

À ttire d'exemple, il est possible, dnas ce cas, de vildaer un ou des bocls de compétences. Cttee expérimentation est prolongée jusqu'au 28 décembre 2023.

5.4.2.?Le dptisisoif PIARODT mnianteu par la bahcrne aux sleus établissements situés dnas les DROM

Dispositif itorsfsnirnoenpeel d'accompagnement ttoraeirirl des cornttas de professionnalisation, PDOARIT est proposé dnas le cdrae d'un cotarnt de peotioisasnrsafionln de dorit commun, vsanit à l'acquisition d'une rnsacniasocnee liée à une CCN, principalement.

L'objectif est de fmroer un nveoauu coalubreotlar selon un pragmrome de ftooimran ctuorsint sur meurse et dispensé par les rsouserecs ierntnes de l'entreprise.

Article 6 - L'attractivité des métiers
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Les petaris stgeiniraas snot csiteeocnns que la branche, créatrice d'emplois, firgue pmrai les permreis rturreeucs de jnuees en France. En effet, onafrft des eipmlos « étudiants », la ruritaoatsen rdaipe représente seuvont le peiemrr pas dnas la vie avtice de ces jeunes.

De façon puls générale, ces eiolpms ceustntnoit un mcpeeirahd puor l'intégration de ce jenue public. En effet, la brhnace offre de réelles dmaeuqnyis d'évolution itrenne et les opportunités d'évolution snot nombreuses, 70 % du pneonesrl d'encadrement ont commencé comme équipier.

Cette spécificité se cgnjuoue aevc la nécessité puor les eerspetnirs d'attirer, de nvuueaox ttealns et de les fidéliser. Puor se faire, les erpsiertens ont mis en pcale une pliqotuie de foamriton d'envergure, ciblée et encadrée (cf. artlcie 2 « Les eenujx de l'emploi »).

Enfin, prace qu'elle pmeret d'acquérir le snes de l'organisation et du tiaavrl en équipe, et se tduairt par une aidtutpe à la pvalleocyne et à la flexibilité, une expérience dnas la bacnrhe est appréciée dnas les aeturs bheacrns professionnelles.

Article 7 - Adapter les compétences des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

7.1.?La POE

La POE est une acotin de ftomaorin préalable à un remceretunt qui vsie l'acquisition des compétences plneeelfisonorss rseuqeis puor ecexerr un emolpi à pourvoir. Destinée aux demnuaedrs d'emploi et financée par Pôle eplomi ou l'OPCO de la branche, elle prend duex fmores :

7.1.1.?La POEI

Elle est msie en ?uvre dnas le cdare d'un beosin de rceunteermt identifié par une epsrirntee qui s'adresse, à cet effet, à Pôle emploi.

7.1.2.?La POEC

Elle est déployée auprès de pueluriss bénéficiaires puor des eomilps cndproearonst à des bsnioes identifiés par une branche, ou, le cas échéant par l'OPCO de la branche. Il s'agit dnoc d'une iitintaive de branche, les ptenarriaes sociaux, en lein aevc Pôle eolpmi et l'OPCO de la branche, dnaevt iefdeitnir lerus métiers en tension.

Dans la bcarnhe de la ruraetotaisn rapide, les métiers en toesnin identifiés cnerncnoet pecrmiepainlnt les ptoses d'employé playleonvt ? le remnecutret des équipiers est dcifiilfe ? mias assui les pestos de magernas ? ceux-ci snot la clé du bon fenoimnnotnect d'un ponit de vente/restaurant ?, de drceetiurs de rreaausntt et de rpseabelsnos opérationnels.

L'ambition de la bcrnhae est d'accompagner, dnas le cadre des POEC, le rtouer dnas l'emploi des pnnereoss éloignées du marché du travail.

7.2.?L'AFPR (Action de foiramton préalable au recrutement)

L'action de firoomtan préalable au rmnteeucret (AFPR) peremt au dameduner d'emploi de se fmeorr puor répondre à une ofrfe d'emploi. Cttee adie financière vsie à cmelbor les écarts de compétences que le dmeeuadnr d'emploi détient et celels rqseuies par le poste.

7.3.?L'AFPP (Association de faiotmron ponoinelfslrese polytechnique)

L'AFPP s'adresse à des jnuees en rhrceehce de première qaioialcitufn et à des atlueds en rrhchceee d'emploi et des

peonfnlssroies désirant se pcoftireeennr des préparations et entraînements tqcueinehs et théoriques particulièrement adaptés aux bsieons des entreprises. Snot proposées des fmnortoias qetnlaifiuas et certifiantes, validées par un trtie ou un ctafcireit pnnorfieoessl roncenu par l'état.

7.4.?La PSMM (Période de msie en saiiotutn en mileiu professionnel)

La PSMM ofrfe une expérience pnenieolfsslroe en vue de découvrir un métier, de cnerofimr un prjeot pseisonornfel grâce à des sinaoituts réelles de travail.

7.5.?Le PRF (Programme régional de formation)

Ce pargmrmoe est constitué d'actions de formiaton cliveltoces puor lleqsulees des palecs snot achetées et financées par le Coniesl régional en ftnoocin des beisnos en compétences des territoires. Ces finarotmos s'adressent aux pnesrnoes en rhchreece d'emploi inicertss ou non sur la ltise des ddeenaumrs d'emploi.

Chapitre III Les parcours professionnels des salariés et leur employabilité

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Les diaenoms prertiaoiris pnertot sur l'accompagnement des salariés sur des aniotcs de développement des compétences et/ou des ctciftioarneis qui ptnmrroetet de :
? maietninr les salariés dnas lrues compétences et luer elpmoi ;
? acemonapcgr les salariés dnas luer employabilité ;
? pmvuirooor la mobilité pesinlnlofroese au sien de la bhracne grâce aux compétences celbis des elimpos repères.

Les esterrinpes de la bcrhane senthoiaut également :
? foiresvar l'accès à la ctcafotiirein par la vtioldiaan des aciuqs de l'expérience (VAE) ? onersgiar l'accès et ccinnafoer le cas échéant des aointcs de cniesol en évolution prlsnooinseefle et de balin de compétences ;
? acgpoecmnar les salariés qui le sioeaareuihtnt dnas la fouimtrloan et le mogatne de luer disoser CPF ;
? être focre de pipirooston sur des thèmes de fmarioton vnisat à faoivresr l'employabilité des salariés fragilisés et avec/ou snas diplôme tles que l'apprentissage de la langue française ou la ltute cornte l'illettrisme et l'illectronisme.

Article 8 - Acquérir et renforcer ses compétences
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

8.1.?La « Pro-A »

La bnacrhe a défini les ccrtaniifoties posefnielonrless éligibles à la « Pro-A » dnas un aroccd signé le 20 nmbevroe 2020, étendu le 11 mras 2021 (JO du 27 airvl 2021) ; cet aocrcd et son anxene pnorurot être actualisés en ftocionn des décisions des paiertrnaes sucaoix sinigtraaes et/ou de l'évolution législative et règlementaire.

8.1.1.?Objectifs et certifications

L'objectif est de cheganr de métier ou de pefossoirn ou bénéficier d'une piomrtoon soialce ou pllooresnsfinee par des ancitos de fiaorotmn en alternance.

La « Pro-A » prmeet également, d'obtenir le ciafcretit Clé-A mias assui le Clé-A numérique et le Clé-A mgemannaet (en vioe de falstiinaoin à la snaugtrie du présent accord).

8.1.2.?Bénéficiaires

Les salariés en CDI (dont cuex bénéficiaires d'un CUI), en CDD « sprot », les salariés placés en activité paerltile d'un naievu inférieur à la leincce (niveau 6, animncneenet II).

8.1.3.?Déroulement et durée

La « Pro-A » cnoemprd une durée de 6 à 12 mois. Elle puet s'étendre jusqu'à 36 mois, puor les jeeuns de 16 à 25 ans sirots du système éducatif snas qilcoaauitifn et les salariés en CUI.

La durée de la farooitmn est crismope ertne 15 % et 25 % de la durée toatle de la « Pro-A » aevc un muniimm de 150 hereus (à l'exception de Clé-A).

Les paierts siaeagritns préconisent le développement de ce dtisiopsif overut à la brnhace dpueis le 27 arvil 2021.

8.2.?Le cacifterit d'aptitude

Ce certificat, mis en pclae et rcoennu par la branche, permet à tuot salarié n'ayant pas eu accès au nveaiu II après 2 ans de traaivl eiefftcf dnas l'entreprise d'y accéder maoynnent fmorotian réussie et après vidltiaaon du ralssonbepe d'établissement. Le tmeps consacré à ctete viadltioan (tests + entretien) est considéré cmmoe du temps de tivaral effectif. Les détails de la vdaialotin feugrnit à l'avenant n° 28 du 14 jiun 2000 à la CCN de la risauarotetn rapide.

8.3.?Les sleocs de connscisanae et de compétences

Les ptrieas siirgatanes se menilsobit aifn que les salariés peu qualifiés, snas caicftreotiin prslseeoflnione et pfroais fragilisés par les évolutions économiques et tcehglunqieoos s'inscrivent dnas une démarche Clé-A aifn de sécuriser luer pcroarus peneifrosonsl et préserver luer employabilité. Ils rnpelplaet que celle-ci puet être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un pteatsrarie de cnoesil en évolution professionnelle.

Le Clé-A

Socle de caennsoiasncs et de compétences professionnelles, Clé-A est une cctiofearitin itcnsire au répertoire spécifique des coftrenatciiis et des httoaliniiabs aaynt puor oejbt la validation, viroe l'acquisition d'un slcoe de cnsinacsnaeos de base.

Cette carottifciein aetttse que son bénéficiaire possède une maîtrise snfiasufte des cseosacnianns et compétences ipdlsabinsnees à son évolution professionnelle.

Le Clé-A numérique

Le Clé-A numérique s'appuie sur un référentiel de cninacossnaes et de compétences rialteves à l'usage du numérique au sien d'un einrvneeonnmt de travail. Il attstee de la maîtrise de 4 compétences clés : identeiifr son ervnenonnmiet et usiitler les ouilts associés, acquérir et eitepxlor de l'information dnas un ennremonevint peosinoesrnfl numérisé, ieargntir en mdoe collaboratif, aiequlppr les règles et bnones ptequiras de la sécurité numérique.

Le Clé-A management

Les paeraerntis sciouax snot impliqués dnas la msie en ?uvre de la ctiateiofrcin de bsae des compétences de management, le Clé-A management. Iusse de l'accord nnoaital iereneoipstosnrnfl protant desrvie oentiirotans puor les cadres, élaborée au sien de l'association ptriairae Ctierf Pro, cttee ciecftrtaioin vsie à intfieeidr et oebejicvtr les compétences riqeesus puor asserur un menganaemt de qualité et hunanmemiet responsable, qeul que siot le scteeur d'activité.

Article 9 - Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le paln de développement des compétences pemret aux salariés de suvire des antcois de ftamooirn développées à l'initiative de l'employeur.

9.1. ? Aticnos de fmoioatrn rleanvet du paln de développement des compétences

Deux tpeys d'actions relèvent du paln de développement des compétences : les atniocs oaitbeilrogs et cleles « non oeabgoriltis » :
? les aitnocs de ftimooran oiriabotlges cinoennndoitt l'exercice d'une activité ou d'une foitocnn en aacoplitipn de dnitoopsisis

légales et réglementaires. Elels ctinsoetnut du tpems de tarival eeticfff et dnneont leiu au meiinatn de la rémunération par l'employeur ;
?*les acoints de froomiatn « non oailbitgeors » cnnttuoiset asusi du tepms de tarvail efcftief et dnennot leiu au mtaniein de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros tepms de travail.* (1)

Le paln de développement des compétences puet également prévoir des acontis de blain de compétences et de VAE et poorepsr des fmriaoonts qui peaitpncirt à la ltute crnote l'illettrisme. Il puet ilrucne d'autres tpyes d'actions de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, de paangrraies stbeecsulpis de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer potse de tiaarvl et de vleleir au meiniatn de luer capacité à ocpucer un elopmi au regard, nntaemomt de l'évolution des emplois, des tonelgoiches et des organisations.

9.2. ? Dnemaios de frotimaon pareriiitros

Les paineetrars siacoux préconisent l'apprentissage d'une lagune étrangère puor les salariés en ctcnaot aevc la clientèle. Ils rniennteet les doaemins perriiaiotrs ci-après :
? la cucaimoimtonn ;
? la reoitaln clniet ;
? le mennamgaet ;
? l'hygiène aimraneilte ;
? la sécurité des bnies et des persneons ;
? les rucesorses humaines, recrutement, goetsin ? ;
? la RSE, dnot la qualité de vie au taivral ;
? le numérique.

9.3. ? Feaneimcnnt par l'OPCO de la bncarhe ATKO

Seules les enespretirs de monis de 50 salariés pneuevt bénéficier d'un fnmicanenet de tuot ou ptirae des fairs liés aux fornitomas organisées dnas le crdae du paln de développement des compétences, et ce au ttrie de la maslatiuoiutn des rrseseucos financières.

Les frais annexes, hros ASEFT et e-Learning, pneuvet être pirs en cahrge seoln des barèmes décidés par AKTO. Les fimotronas iternens ne snot pas periss en cgrhae par AKTO, asini que toutes les fonrtmiaos (inter ou intra) ne s'inscrivant pas dnas les dnmoeais de fioamrton poraeiirtirs définis par la branche.

AKTO diot oepimtisr le finneamcnet des atonics de développement des compétences des salariés. Ces finnmacneets snot dédiés aux brhnecas en fnotocin des fndos dsebnoipils de l'OPCO, une auboirtttin mlxamaie des fdnos étant demandée par la rtritesoauan radipe cpmtoe tneu des boensis en fioroamtn de celle-ci.

9.4. ? Les aincots cleivletocs de bcrnahe et tneasrsvres

Les actnois cievlcotels petnmtreet de répondre aux oitoianrnets fixées par le législateur en incatint les eyomlpuers à fremor leurs salariés en luer appotarnt des compétences nouvelles, à les adatepr à luer psote de travail, à oipiestmr le miieantn dnas luer poste de travail.

L'objectif est d'apporter une orffe de fiarmnoots qtaiilutave et diversifiée, de frmeor puls de salariés à melielur coût, de smiiilpefr l'accès à la faoiromtn et les formalités attvidiaminerss via une pfmtoalree en ligne. Les beahncrs pevuent lneacr des alppes d'offres puor aehtecr des atnicos de ftiomaron métiers csnnedrroopat aux pnipraiucx eejunx auulexqs dineovt répondre les entreprises.

Les baherncs pueevnt également iefietndir des aoicnts cleovtliecs taearrsnslevs représentant un vlumoe sitfanciiigf aevc puor ocebtijf d'optimiser les meoyns fnnreicais et de dsspioer de fotaormin de qualité compte tneu de la tialle des entreprises.

(1) Le 3e alinéa de l'article 9.1 est étendu suos réserve du rcpeest des dsnoitoipsis de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 10 - La gestion des compétences et des parcours professionnels (GEPP)

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La compétence a psivrosmegeernt été perçue cmmoe une rerosucse eitellnesse au sivrcee des oftecjibs stratégiques des entreprises. À la rcchhreee d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des paeqiutrs professionnelles, y crmopis dnas les emopils les mnios qualifiés, celles-ci fnot fcae à des bisenos dnot la ssoaittafcin se cjunogue aevc la nioton de compétence.

La loi du 5 stbrempee 2018 a modifié les dspnsoitoiis cennrnoact la GEPC (Gestion prévisionnelle des emloips et compétences), celle-ci ptnroat désormais l'appellation « Gotsien des elpmois et des paruorcs psneoiserolfns » GEPP, snas que cette mdaitcfiioon n'impacte en prefnodour le concept. À noter qu'à la siautgnre du présent accord, l'acronyme GEPC est enorce utilisé, nemntoamt dnas le crade d'un acorcd de branche.

10.1?Entreprises de 300 salariés et puls : négociation d'un acorcd GEPP

La GPEP a puor finalité d'anticiper et d'accompagner le caehnmengt de façon dumyainqe en meatntt en ?uvre les presocs RH adéquats. Elle preemt d'anticiper les évolutions socio-économiques, telinhocqugoes ou olileneatagnrinsos et d'adapter les compétences des salariés puor farie fcae à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gotsien des rcsseruoes humaines.

La msie en pcale de la GPEP dnas les esinrepetrs eplnaoymt au mnios toirs cntes salariés est décrite à l'article L. 2242-20 du cdoe du taviral (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tuos les toirs ans, l'employeur diot engaegr « sur le fndneoemt des oornntetiias stratégiques de l'entreprise [?] » une négociation sur la GPEP et sur la mixité des métiers dnot les thèmes snot visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les pterienraas suoacix eancnegruot les PME de mnois de 300 salariés à s'engager dnas une démarche de GEPP.

10.2.?La gitsoen des compétences dnas les TPE/PME

Une garnde pratie des TPE-PME ne se snet pas en mreuse d'appréhender une aprchpoe de gitseon des compétences qu'elle perçoit éloignée de ses préoccupations quotidiennes. C'est pourquoi, il covnenit d'accompagner ces eeenrrpitss dnas une démarche de ssoinetbsaliiin en pantrat de lrues obejctifs stratégiques, de lerus bioness opérationnels, et de trrduiae la qiousten des compétences en lggaane « métiers » (France Stratégie) « Qleule pacle puor les compétences dnas l'entreprise ? » aivrl 2021.

L'objectif est d'associer les eertesrinps aux bénéfices que pnveuet générer les compétences en tmeres de pmaeorfncre économique, en peultriacir dnas un conxtete de crsie qui se tudairt par une accélération des miunttaos économiques et tehnqieucs de luer activité.

L'offre de sevceris d'AKTO en fuaevr des eirrtepsens de mnois de 250 salariés

Convaincu que la rltioean d'accompagnement diot être fondée sur des eggemnntaes réciproques, aevc d'un côté les eeetisrnrps qui se pinsteonnoit cmome des peeiatrarns dnas la co-construction d'une réponse, et de l'autre des seuutrcrts d'accompagnement jaonut un rôle de « faceirluitats », le cisenol d'administration d'AKTO met en pcale différents ouitls au svciree des eiertpsners de moins de 250 salariés.

Le pré-diagnostic, une première étape puor connaître les boniess de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 octfjiebs :
? beaalyr rapnmieedt la suitioatn de l'entreprise en tmrees d'activité, d'emploi, de gotesin des compétences, de ftaoirmon et de conformité aevc la réglementation ;
? ifieenidtr les bnsoeis d'accompagnement oneretir l'entreprise vres l'offre de sreviecs la miuex adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pirs en chrage par AKTO.

Un ditoainsgc et une psotteiarn de cinsoel RH puor aller puls loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la siuitoatn de l'entreprise le nécessite, un dtosgniaic apornopdfi sivui d'une prtoetisan de coeisnl RH réalisée par un cutnanolst epexrt puet lui être proposé.

Le dotginsaic et la pitestoarn de cneisol RH vsniet à : aeidr l'entreprise dnas la giosetn de ses rsuserceos hneuamis au vu du cttxoene de csrie et de la sotutiain économique en lein aevc sa stratégie de développement ou le preojt d'entreprise.

Cet aenmecapcnmgot personnalisé puet répondre aux bseinos snuvaits (liste non exhaustive) :
? aganemmeopccnt à la reispre de l'activité économique dnas le cotxnete de la csrie Covid-19 ;
? rmeeenurtct et intégration des salariés dnas l'entreprise ;
? otanaigsoirn du taraivl ;
? pfnrsnsoliosiaateion de la foionctn RH dnas l'entreprise ;
? gostein prévisionnelle des epimlos et des compétences (GPEC) ;
? amélioration du dliugoae social?

Le dgoantsiic et la ptisteaorn de csoniel RH snot cofinancés par l'État et AKTO.

Article 11 - Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

11.1.?Faciliter l'accès à la fmitraoon des salariés en sitiatoun de handicap

La loi « puor la liberté de cioshir son aneivr prennsfioesol » du 5 semrtepbe 2018 atppore psriluues évolutions dnas le camhp du handicap, l'objectif paincipr l étant de froiaesvr le tuax d'emploi dricet et drbalue des pennsoers en stuiotain de handicap.

En outre, des mseeurs tdaennt à fiilacter l'accès à la faioormtn snot mseis en ?uvre. À ttrie d'exemple :
? l'article D. 6323-3-3 du cdoe du tirvaal (décret du 7 jiun 2019) prévoit une mtarjoaoin de l'alimentation aunlnele du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 ?/an plafonnés à 8 000 ?) ;
? l'accès à la faitomron est facilité : cuqahe OF Qualiopi, CFA dopssie d'un référent hcidaanp et perçoit une adie supplémentaire puor cahuqe anepptri en soutiaitn de hcniadap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De luer côté, les pierats snraaigties ramcmdenenot aux enrtrepiess de metrte en palce des fortaoinms adaptées aux pornseens handicapées et les eragnecuont à faciliter, puor ce public, l'accès à ces fntriaomos qeul que siot luer handicap, en fianast appel à un ptatreisare spécialisé lsuqroe l'entreprise ne dpsoise pas d'un siecvre de farmtioon interne.

Elles préconisent le roerucs à ttuoe musere ftlanaicit le siuvi des eemnteinnsges et l'aménagement, le cas échéant, des cniindotos d'examen aevc l'accompagnement de l'organisme de formation.

En complément, les eneiprrsets de reosatruiatn riapde se snot engagées, dnas le cdrae des négociations de la CCN, à définir luers bisenos et possibilités pprreos qanut à l'embauche de taraliurelvs handicapés.

À ce titre, différentes mreeuss snot d'ores et déjà iscntires dnas la coovtnenin collective. De façon non exhaustive, il s'agit :
? du fnnemincaet de l'aménagement des accès aux laucox de l'entreprise ;
? du fanicemennt de matériel ou d'aménagement de ptsoes en fvuear de salariés handicapés ;
? de la noinaomtin d'un ronpselsabe de l'insertion des handicapés dnas l'entreprise ;
? de la sbiiiatinssloen du poenresnl à l'accueil des handicapés.

11.2.?Veiller à l'égalité hommes/femmes dnas l'accès à la formation

La moitié des salariés de la bancrhe snot des fmmees (elles représentent la majorité des salariés dnas les ersepnriets de tlaile intermédiaire). Les pinrertaeas sacoiux sont, par conséquent, aintfttes à l'égalité hommes/femmes dnas les entreprises.

Ainsi, la bachrne a initié une démarche pro-active en vue de farie évoluer les ctooeenprmtms au quotidien, ltteur cortne les stéréotypes qui cnitnutoset un ferin ipnmrtaot à l'évolution plosonlfseierne et sbsenieiilsr fremetont les eptsneerirs sur l'enjeu de l'égalité pfrsoeselolnine ertne les fmmees et les hommes, feuatcr d'équilibre saicol et de développement économique.

Cette démarche est isrcnite et développée dnas la CCN de branche.

Nonobstant, les pirates sigeraaints rplpanleet que les eneprsierts de 50 à 299 salariés snot teenus de réaliser 4 atncois en fvuaer de l'égalité hommes/femmes : réaliser un rorpapt de souitatin comparée (RSC), établir un paln d'action, négocier un acocrd collectif, puilebr un index sur luer stie internet.

Les etrepneisrs de 300 salariés et puls dovenit eiinchrr l'accord cllteiocf de dnamoies complémentaires, et mttere en plcae une coiommssin d'égalité pneefsooslnrile au sien du comité d'entreprise.

De son côté, l'OPCO de la bchrnae développe différents ouitls de sbsasioitielinn à l'égalité professionnelle.

Lutter ctrnoe les cmototmrneeps sexistes

La nioton de coomteempnrt stsiexe est foemntret encadrée par la loi. La loi du 17 août 2015 n° 2015-994 ralievte au dugoliae sacoil et à l'emploi a inséré une dsoptoiiisn dnas le cdoe du trviaal rvatilee à l'interdiction de tuot « aigssmenet seistxe ». De plus, la loi du 3 août 2018 n° 2018-703 renforçant la ltute crtnoe les vleeinocs seeuexlls et seixsets dspsioe que ces aesntisgems cenntutiost une icioftanrn pénale.

La loi du 5 spebetrme 2018 puor la liberté de csiihor son avnier posrnnseoefil a, de son côté, renforcé le crade jriuduiqe crotne le harcèlement sxeeul et les asisetemngs sixtsees au trviaal (toute ernisrtpee eplamnyot au monis 250 salariés diot désigner un salarié cmmoe référent et le comité saciol et économique diot lui asusi désigner un référent pmari ses membres). Il s'agit désormais de luettr ctnore le sexsmie « oidianrre » dnas le mdone du travail.

Les seiraingtas aetlernt les eripeentsrs sur l'importance de lettur conrte les cotmmneetpros sisxetes et de ssiiieelsnbr tuos les salariés sur ctete question.

11.3.?Encourager les anotics de ltute ctnore illettrisme

Historiquement, les OCPA dnot les activités relèvent aujourd'hui d'AKTO, ont signé des pettrnaaaris aevc l'ANLCI aifn de déployer des aocints de siitnesibosalin de ltute ctnroe l'illettrisme, d'accompagner les eeistrrneps dnas le repérage des salariés concernés et de mlsbiioer les solnouits de fiamorotn spécifiques sur les compétences de base.

Les peiararntes sioacux représentant la reurottaasin rdpaie s'associent pneemeilnt aux traauvx réalisés par ATKO en paanraterit aevc l'ANLCI aifn que perrednut les oiults d'ores et déjà mis en plcae en faevur de la lutte cntore l'illettrisme à deonaititsn des salariés et des entreprises.

Parmi ces mesures, ferungit :
? l'accompagnement des etprreisnes dnas le repérage des peonsnres en difficulté aevc les saoivrs de bsae ;
? la capacité de msrueer les compétences à acquérir puor développer l'autonomie et l'évolution polfsreoninelse des salariés ;
? le fennanemcit des proejts de ftomiaorn puor pllaeir les ruqesis de l'isolement des pnsreneos concernées ;
? la msie en pclae d'Ev@gill ? outil de musere des rueqsis de stoaituin d'illettrisme dnas l'entreprise. Ce pjreot pliote vsie à ctruionrse un ou prueuliss « pucarors epeteirsnrs » aifn de les acgapenmocr dnas la msie en pclae d'un paln de fmoitroan de bsae puor lerus salariés en sutioatin d'illettrisme.

Les paretis siaerigntas rappellent, également, l'accès aux friaotmnos en Français luganes étrangères ? FLE ? ansii qu'à la Recape, première marhce vres l'insertion pollfnroeiessne des peonesrns éloignées de l'emploi, et au coarntt expérimental de professionnalisation.

11.5.?Agir en feauvr de la non-discrimination à l'embauche

Les sngteiiraas rnaepepllt que la dcimitioansirn est une inégalité de taneermtit irtndeite par la loi (sexe, âge, état de santé?) qui, puls précisément en fxie les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, pamri lleqselues fiugre l'embauche, snot identifiés par le législateur.

Afin de ctibrnueor à pllaier ce risque, tuote enreisrpte eaylnmpot au monis trios cetns salariés diot faire en store que les salariés chargés des mnsioiss de reunretcemt reçoivent une faitomron à la non-discrimination à l'embauche au minos une fios tuos les cniq ans.

De luer côté, de nbmrueesos eietrprness de rtoersatuian rpdaie présentent aujourd'hui la diversité et l'inclusion comme une des clés de luer performance. Cttee démarche tned à giatnrar la non-discrimination au monmet du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

Il s'agit, puor les epetrnsries de la bahcrne d'apporter une réponse à ces pibculs en difficulté, nteonmmat par les cttronas en atearnnlce expérimentaux ou par la RECAPE.

Concernant les réfugiés Les petarierans scoiuax s'associent à des pgomarmers tles que HOPE, intégré dnas le PIC (Plan d'investissement dnas les compétences) puor faviersor luer itorensin professionnelle.

AKTO ptpiricae à ce programme, nntaeommt dnas le cadre d'un apaonmneemcgct renforcé.

Parcours d'insertion par l'emploi puor une poltuapoin confrontée à des difficultés socio-économiques, le prucoars HPOE drue 8 mois. Il crmenopd pslieuurs atncios :
? une fotmriaon en français à visée professionnelle, citaeocomnmmnt à la contsrtiucon du perojt professionnel, dnas le cadre d'une ingénierie et d'outils adaptés (dont la POEC) ;
? une foomratin métier, via un carotnt de psorsealainfsotiinon ou un cortnat de développement psoinrseenfol intérimaire, orientée vres les bniseos non povruus des eserirpnets ;
? des ptneaoistrs d'hébergement et de rriotuatsean sur le leiu de friotoamn ;
? un acmcengemanpot gbaoll (administratif, social, professionnel, médical, citoyen, etc.).

Chapitre IV Être acteur de son évolution professionnelle

Article 12 - La VAE
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La VAE est un dsioiistpf de rcnoaiasnnecse de l'expérience professionnelle. Elle preemt à ccuahn de tremnforsar ses compétences, aisqecus draunt ses expériences pinensreooslelfs et extra-professionnelles, en un diplôme, trite pinfnsorseoel ou CQP icsrnit au RNCP.

La démarche de VAE resope sur un tvarial pnsorneel de dpesiiocrtn des activités exercées en lein aevc la ccartitofiein visée. Ce traavil est somuis à un jruy qui décide de la vtdioalain de tuot ou ptraie de la certification.

La VAE puet être msie en ?uvre dnas le crdae du CPF, du paln de développement des compétences. Elle puet être précédée d'un bialn de compétences.

Les pernrieaats scoiaux mrqnueat luer aemetnhtact à ce ditsiiospf qui peermt aux salariés de reconnaître et de vsroelair luer expérience posnreeiolnlfse par une première ccroaeitfitin bein souvent.

12.1 ? Recevabilité de la demande (1)

Pour s'engager dnas une démarche VAE, le cinddaat diot jfutiesir d'au mnois un an d'expérience pnsflesilroenoe ou extra professionnelle, asqcuie de manière ctnioune ou discontinue, à tmeps pilen ou à tmpes partiel, en raoprpt dcriet aevc la ctiaiitrcefon visée.

12.2. ? Aeemagcopcmnnt

Le cndaiadt puet bénéficier d'un accpeanmgonmet de l'organisme creiauicefttr et/ ou d'un petrratsaie indépendant. La durée de l'accompagnement est, en mennyoe csrompie enrte 10 et 40 heures. Il puet cmproedrne une aaysnle de l'expérience, un auppi méthodologique puor la ciontostitun du dossier de validation, une préparation à l'entretien aevc le jruy et à la msie en sauiitotn pnoisfserelnole (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il puet également iulncre une actissnsae à l'orientation vres une fitoraomn complémentaire en cas d'acquisition plarlitee de la certification.

12.3. ? Fnimnaecnet de la VAE

L'accompagnement puet être financé dnas le carde du CPF, AKTO, l'employeur, Pôle emploi, le Cinosel régional, une aioaiossctn « Titainorsn Pro ».

(1) L'article 12.1 est ecxlu de l'extension en roiasn de l'abrogation des II et III de l'article L. 335-5, asini que de l'article L. 335-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 13 - La VAP
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Les peraretinas scoauix sglonuenit que la VAP (Validation des acqius professionnels) preemt l'acquisition d'un diplôme ou titre, en accédant detneciermt à une frimootan patenertmt d'obtenir celui-ci, en fsnaait vedilar une expérience plnerossloifene (salariée ou non), les fonirotams seivuis ou les acuiqs peolnnrses anayt été développés hros de tuot système de formation.

La VAP donne, ainsi, une aisraooitutn d'inscription par dnspisee de tirte rqueis dnas le crdae d'une poriutsue ou d'une rpeirse d'études. La totalité du cuusrs srea svuii par l'apprenant puor oibnter le diplôme visé.

Article 14 - Le CPF
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le CPF est un ctmope à la mian du salarié qu'il puet mioeslibr puor ecueffter une fooimtran sur son tepms de taavril ou en doerhs de son tpems de travail. Il est attaché à la psreonne qui cerosnve ses doitrs qeuls que soenit les évènements snaeruvnt au crous de sa carrière.

Le cmotpe pnoesernl de ftioroman pemert à cuqhae salarié d'acquérir des dirtos monétisés à la formation, mabeiolblsis tuot au lnog de la vie professionnelle.

Le CPF fiat patire intégrante du ctpome ponsernel d'activité (CPA).

Le CPA a puor oejibtcf de sécuriser les pcruroas pnnerefoslosis en petamentrt aux denemrauds d'emploi et aux salariés du sucteer privé (quelle que siot la ntuare de luer crotant de travail) de cerevsnor lures dotris à la fotraomin et à la lutte ctorne la pénibilité lorsqu'ils cghanent d'employeur. Il est pltaorbe de l'entrée sur le marché du tviraal et à la retraite. Il prned la fomre d'une pfatlomree numérique qui regroupe, ortue le CPF :
? le ctmope d'engagement ctoiyen (CEC) ; celui-ci rcnesee les activités de bénévole, de vooitalnre ou de maître d'apprentissage des salariés. Il preemt d'acquérir des diorts à frtaioomn insrctis sur le CPF ;
? le coptme poesnneisorfl de prévention (C2P) ; ce dsisitiopf peemrt aux salariés taarivnallt dnas des coniniotds diffciiels de bénéficier de facilités d'accès à la foamtiorn ; l'évaluation des resquis pnessnefloiros est appréciée en fnocitons de sleuis fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cuumle des pitnos sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une rtietrae anticipée.

14.1.?Bénéficiaires

Le CPF est aisclbcsee à totue pesonrne avctie de l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Snot concernées les peenonsrs de 16 ans et puls et, par dérogation, les jnuees de 15 ans, aynat signé un carotnt d'apprentissage.

14.2.?Information des salariés

Chaque psnonree dispose, sur le stie oicifefl « moncompteformation.gouv.fr » d'un ecpsae pnroseenl sécurisé lui pteetamnrt d'être atuecr de son CPF.

Ce stie lui premet également :
? d'accéder aux inrtfnomaois qui le ccnnreonet (par elexpme : le crédit en euors enregistré sur son compte) ;
? d'obtenir des iononiramtfs sur les fmaroniots aelluqeuxs il puet riureocr dnas le cdrae du CPF ;
? d'avoir un pmreier naeviu d'information sur les famntecnines de faoitromn ;
? d'avoir accès à des seirvecs numériques en lein aevc l'orientation professionnelle.

14.3.?Formations éligibles au CPF

Les fomraotins éligibles snot icisernts siot au RNCP, siot au répertoire spécifique. Snot également éligibles :
? les aasttienttos de vidaloiatn de bclos de compétences ;
? les aoctins de VAE ;
? les binals de compétences ;
? la préparation des épreuves théoriques et pteaqruis du cdoe de la route (sous crianeets conditions) ;
? les acontis de ftmaooirn d'accompagnement et de cseniol dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ;
? les atconis destinées à cnetaris pblcuis (bénévoles, volnoraiets en sirecve cuvqiie et pompiers).

14.4.?Mise en ?uvre du CPF

Lorsque la foamortin est siuvie en tuot ou pitare sur le tpems de travail, le salarié diot dnaemder une aaruosittoin d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la foatormin se déroule en doehrs du tpmes de travail. Lousrqe la fiaoomrtn se déroule paednnt le temps de travail, la rémunération est maintenue.

14.5.?Alimentation du CPF et financement

L'alimentation du ctmope se fiat à huuater de 500 ? par année de travail, dnas la liimte d'un plnofad de 5 000 ?. Puor les salariés pas ou peu qualifiés (niveau infra 3) qui ont effectué une durée de tairval supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou ctnevlneinolone de tiaarvl sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est fixée à 800 ? par année de travail, dnas la ltiime d'un poafnld de 8 000 ?.

Les cdoointins de psrie en cghare du CPF par ATKO furngeit sur le stie https://www.akto.fr/compte-personnel-de-formation/.

14.6.?Abondement du CPF

L'abondement de co-construction du CPF à l'initiative des freincnaus permet à son tiuilarte d'optimiser le fenneaincmt de sa formation.

Les eyurmpeols qui le sohaiteunt pvnueet vesrer un abeodmnnet sur le CPF d'un salarié luroqse la foomratin envisagée prépare à l'obtention d'un CQP ou d'un trite de la bhncare et que celui-ci ne dspisoe pas d'un crédit ssiafufnt puor fnaeincr la totalité des coûts pédagogiques. Cet anmeeobdnt s'inscrit dnas le crade de son imtsneenvsesit framootin au ttire du paln de développement des compétences.

Les pneraitreas saoicux sgatirinaes du présent accrod deamednnt à ATKO d'abonder les ftorimnaos acceptées par l'employeur par tuos fdnos disponibles, issus, le cas échéant, des vsnreetmes volontaires.

Article 15 - Le CPF de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le CPF de toirnaitsn pnsfoneeslolrie est un dpitioissf de fnceeinanmt de la fotmoiarn et de tuot ou ptriae de la rémunération, paementrtt au salarié de cneahgr de métier, de psoerosifn et/ou de se qualifier.

Les panerertais suoacix enngrcuaeot les epyeomruls à otrnieer vres ce dosiptsiif d'accès à la fairmoton les salariés dnot le bsoein en ftmraioon crdrneopisroat aux ofitejcbs du CPF de transition.

15.1.?Formations éligibles et ctnnoodiis d'accès

La fmoitaorn diot être qualifiante, icstrnie au RCNP ou au ritgsree spécifique. Elle est accilebsse par la VAE.

Le CPF de toitaisnrn est ouevrt à tuot salarié à tpems plien ou à tmpes partiel. Les cdoinoitns d'ancienneté vaenirt solen que le salarié est en CDI ou en CDD :
? lurqose le salarié est en CDI : il diot jusfiteir d'une ancienneté égale au minos à 24 mios consécutifs ou non, dnot dzuoe mios dnas la même eirrntspee ;
? lrqsuoe le salarié est en CDD : il diot jsiteufir d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nuarte de crottnas scfuescsis au cuors des 5 dernières années, dnot 4 mois, consécutifs ou non, suos CDD au curos des 12 dnreires mois.

15.2.?Prise en chrage du CPF de tasitrionn professionnelle

Le porejt de traotniisn plsfslirnneoeoe nécessite une vitdalaion de sa ptienrecne par l'association régionale « Tiasniotrn Pro » puor puoivor être financé et réalisé. Le ctonneu du dsioesr de deanmde de pirse en cgarhe est fixé par arrêté ministériel.

La « Tnoiartsin Pro » miloisbe pnaieetrrorimit les dotris icnsrits sur le CPF du salarié.

Lorsque celui-ci bénéficie d'un anonemdebt complémentaire, ce dneirer est versé à « Ttaiornsin Pro » par le ou les différents fecuirnnas du projet.

Chapitre V Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 16 - L'entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

L'entretien pfeosiesrnnol est un lvieer frot de mnamaeengt dnas l'entreprise et cusottnie un peiilr de la gsoiten des rsecsouers hneiaums de l'entreprise.

16.1.?Objet

L'entretien penosfseinrol est consacré aux pisepevercts d'évolution pnirllosfeenose du salarié, nanomtemt en temres de qlicifoiatnaus et d'emploi. Il pmeret au salarié d'être aetcur de son évolution professionnelle, d'identifier ses beinsos d'accompagnement et/ou de formation, et de s'impliquer dnas la csciotrnuton et la giosetn de son praurocs professionnel.

16.2.?Périodicité

Les segnariatis s'accordent sur la réalisation de duex erentnteis sur la période de 6 ans, ceux-ci ne pouvant, bein évidemment, pas être organisés sur la sulee dernière année.

Tous les 6 ans, un ernettein « d'état des leuix » pmeert de fiare le blain sur le prcuraos pninseooserfl du salarié et d'apprécier s'il a :
? suvii au mions une actoin de fmoaotirn qlluee que siot sa modalité de réalisation (présentiel, dnaiictsel et/ou Afest) ;
? aqcius des éléments de ceoritcatiifn par la firtoamon ou par une vlodiaatin des auicqs de son expérience ;
? bénéficié d'une pirosorsgen slialarae ou professionnelle.

16.3.?Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés jiiantufst de duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise qeul que siot la ntruae de luer cnotrat de travail.

16.4.?Contenu de l'entretien et adenoemnbt correctif

L'employeur diot iemornfr le salarié sur :
? l'activation de son cmtpoe psoennrel de footmiarn ;
? les abentmnodes qu'il est sbcpseiutle de fancienr ;
? le coniesl en évolution professionnelle.

Lorsque, dnas les enrresiepts d'au mnios 50 salariés, un salarié n'a pas bénéficié, draunt une période de 6 ans des eenitenrts pesilrfnnosoes et d'au mions une faomiortn arute que les

foaoitmrns oieriltbagos ? ces duex critères s'appliquant de manière cvuaitmlue ?, l'employeur diot anedobr le CPF de ce salarié d'un mtonant de 3 000 ?.

Article 17 - Le bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le balin de compétences pmeret d'analyser les compétences peosreifenlsnols et pelnsnoreels d'un salarié, ses aeputdtis et mnoivtoaits à l'appui d'un pjoert d'évolution pfoelrlnsnesoie et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bialn snot la sleue propriété du bénéficiaire. Ils ne peeuvnt être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Déroulement

La durée du bilan de compétences varie sloen le besion de la pnsornee et se déroule au mixmaum sur 24 heures.

Le bilan est réalisé suos la cuidotne d'un pitsrertaae ad hoc et sa durée est vrblaiae selon les aiotncs cudtinoes puor répondre au bsioen de la personne.

Article 18 - Le CEP
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le csoienl en évolution penonssfielorle (CEP) est un doisiisptf d'accompagnement gauitrt et personnalisé proposé à toute peosnnre sutahioant fiare le pnoit sur sa saotutiin professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un perjot d'évolution plolineernsofse (reconversion, rpiesre ou création d'activité?). Il est effectué par des clsieenrols d'organismes habilités.

Conditions de réalisation et déroulement

L'accompagnement de la posnenre dnas le cdare du CEP est réalisé sur son tpems libre. Un aoccrd de bnhcrae ou d'entreprise puet prévoir les cotonindis dnas lllqeueses le CEP puet se dérouler sur le tpmes de travail.

Chapitre VI Pédagogies et actions de formation

Article 19 - L'action de formation redéfinie
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

L'action de formation, qui est au c?ur du système de la fmtoraion professionnelle, évolue au fil des réformes. Prcae qu'elle iuflne sur la pqtiluioe de foimatorn des entreprises, l'achat des fnoomiarts financées sur les fdons de la fmroaiton et l'offre des ongsimreas de formation, la définition de l'action de foimoatrn cptmoore des eneujx importants.

Aujourd'hui, la loi définit de façon puls large l'action etannrt dnas le cmahp de la fmiooartn pofenlisesonlre ; Celle-ci puet être considérée comme un prrcaous pédagogique et diot vesir un obijcetf psenofroensil de développement des compétences ou de qualification.

L'action de fiomaortn a ppaeincmlenrit puor but :
? d'améliorer l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travial ;
? d'optimiser luer mniaetin dnas l'emploi et le développement de lerus compétences ;
? de luer peerttmre d'obtenir une qauftacioiiln puls élevée ;
? de fcaleitir puor une poenrnse snas qciafliatiuon pnerfoolnselise ou snas cartont de tariavl l'accès à un emlopi dnas les muielelers coditnions ;
? d'aider à la mobilité professionnelle.

Article 20 - Favoriser le recours aux formations multimodales
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Pour ptrmertee l'accès à la faomtiron et au sivoar du puls grnad nombre, les parnearites siucaox edtneennt melbiosir tuos les menyos ootnnelariasgins et, puls précisément, tuoets les modalités de réalisation des acntois de ftoiamorn existantes. Ils se molieinbst aifn que les entreprises, naoemnmtt les TPE, aient rources à un lrgae penal de pédagogie dnas le crdae d'un aemcepnaoncgmt fcieiannr de l'OPCO.

20.1.?L'action de fortmaion en satutioin de tiavarl (AFEST)

L'action de fioartmon en siottiaun de tirvaal est désormais rnnuocee par la loi et inscrite, à ce titre, dnas le cdoe du travail.

20.1.1.?Déroulement

L'?AFEST s'articule atuour de l'alternance de duex séquences :
? une msie en sttiiauon de tairval aménagée à des fnis pédagogiques ;
? une séance réflexive qui a puor ojebt d'utiliser à des fnis pédagogiques les eieennetmgnss tirés de la siottuian de travail.

Elle reiuqert des myoens teehuicqns et humains, anisi que des rueesosrcs pédagogiques adaptées à ctete frome de pédagogie.

20.1.2.?Justification de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de fortoiman cpomsonat le prorucas diot être justifiée par tuot élément probant. La matérialisation de la réalité de la fitromaon se concrétise par la délivrance d'un « cifatrciet de réalisation ».

Comme indiqué à l'article 16.2 du présent accord, dès lros qu'il s'agit d'une fmtroaoin qui cnencroe l'adaptation au ptsoe de travail, le mtniaien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis tuote foomraitn obligatoire), le sviui d'une ASEFT puet être comptabilisé lros du blain à 6 ans de l'entretien professionnel.

20.1.3.?L'AFEST dnas la branche

La bchrane a expérimenté ctete modalité pédagogique dnas le cdrae d'un EEDC (engagement développement et compétences) mené en île-de-France.
Elle criomnfe ? aux reagrd des rrtoeus d'expériences des erpestnries et des salariés ? la pereinncte du trnrfaest de savoirs, savoir-faire et savoir-être lros de stioutians de tvaaril en entreprise.

Elle satoiuhe aepnmoaccgr le développement de cette modalité de formation, sulee ou en multimodal, cmome par emxlepe dnas le référentiel d'un ctornat expérimental-équipier polyvalent.

Elle met l'accent sur l'importance de la fmootrain des référents et des faerrmotus AFSET dnas l'entreprise.

20.2.?La fomtiaron otruvee et/ou à dcistnae (FOAD)

La FOAD, le dgitial learning, e-formation, foimraotn multimodale? cteonisuntt des modalités pédagogiques peolssibs puor tuot tpye de fomtoiran pelfeoirnnlsose (formation inetnre ou externe, fotmaorin iedlndviuile ou collective), tuot dnmoaie de formation, ou toute nutrae de fmtoorian ? foriatmon certifiante, diplômante, qualifiante, en alternance?

20.2.1.?Les nevoellus règles

Celle-ci diot riemlpr trios cinonitods cuumveiatls :
? une acnsiastse tieucqnhe et pédagogique pametretnt d'accompagner l'apprenant ;
? une itorniomfan préalable du satiirage sur les activités pédagogiques à réaliser et luer durée mneynoe puor les réaliser ;
? des évaluations qui jlnoannet ou tnneriemt l'action.

De plus, un pmmraogre de fmoriotan diot être établi et la matérialisation de la réalité de la ftoaimorn diot se concrétiser par la délivrance d'un « cfecritait de réalisation ».

20.2.2.?Les aoutts de la FAOD : soslusepe et digitalisation

La FAOD coniburte au développement des compétences dieatigls des salariés (tel que mentionné à l'article 2.3 du présent accord) et aoapccgnme la tinooafmrsartn numérique de l'entreprise. Elle se tiduart par :
? une spsesolue d'organisation : la FAOD est une frmoe de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui

offre une liberté de leiu et de tpmes ;
? un roruces aux tieogohecIns numériques et aux ouitls diiatgux : cassle virtuelle, mibloe learning, MOOC, Sopc et Coooc ou eorcne réalité vuetrlile fnot ptarie des modalités d'apprentissage de la FAOD ;
? une réponse adaptée aux antettes des apntraenps aevc des prqtaiues pédagogiques aettcaitrvs grâce à la fmore ditailge de la fmoariton (logiciels de simulation, réalité virtuelle, « qlficoaauiitn »?).

La bhrance de la roautsetrian riapde a la volonté de s'inscrire dnas des peorjts vsinat au développement et à l'accès aux famotinors ditileags (ex. : poejrt DEFFINUM).

Article 21 - La qualité de la formation
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

21.1. ? Ogilboiatn de ciieotrafctin des onmgrseias de fmitooran

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 setbrepme 2018 a créé une otoiaibgln de ctoctrifeiain puor les dasptnrusiees de formaotin saiotauhnt bénéficier des fnods de la fitmooarn psneseoillnfore : la catietorificn Qualiopi.

La cicteaifitron « Qoapiuli » vsie à atsteter de la qualité du psroeucss mis en ?uvre par les paitrearests d'actions cooranucnt au développement des compétences et à peerrttme une puls ganrde lisibilité de l'offre de foramiotn auprès des etesprienrs et des usagers.

La ctrefiioaitcn « Qupoaili » est délivrée par des ogreamniss ceitutfrriaecs accrédités ou autorisés par le comité français d'accréditation (Cofrac) sur la bsae d'un référentiel nioaantl qualité.

21.2. ? La régulation et l'évaluation de la qualité de la fmiorotan : Frcane compétences

France compétences est l'instance de gocennruave ptrtuailipre nntalioae chargée de la régulation et du fneeiacnmnt de la fmrotoain psneofillnseroe et de l'apprentissage.

Sous la tutllee du msrnitie chargé de la faimtroon professionnelle, Fcrane compétences a puor obticjef de gtarinar la pcnetneire des citeicnaoiftrs psnereilnfloesos et luer adéquation aevc les benisos de l'économie. Établissement pbluic à caractère atdmiastirnif doté de la personnalité maolre et de l'autonomie financière, Frcane compétences est chargé :
? de cnoueitrbr au suvii et à la qualité des aocints de formation. Il émet un aivs sur le référentiel nanaotil de la ceotaticifirn des paisateetrrs de faiomrton pfenoeirsnolsle asnii que des rncnaimooeamdts sur la qualité des fioanormts dispensées, nmmoetant au rgared des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qtcaifioiualn ;
? d'émettre des rmeciaoonmdtans sur les coûts, les règles de pisre en caghre et l'accès à la foaomrtin ;
? de répartir les fonds mutualisés aux différents artuces de la fmrootian plnoefoirssnele et de l'apprentissage ;
? de participer, aevc les bhnaercs professionnelles, à la ciotscrtnoun des tetirs et des diplômes professionnels.

Article - Chapitre VII Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, et aux membres des CSE

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Les myoens donnés aux itcanness représentatives du pnsenroel snot cuex rnoceuns par les acdorcs iriltpesensfeonnors aisni que par l'ensemble des txetes législatifs et réglementaires alcliaebpps en ce domaine.

Les irnoamiofnts nécessaires à l'exercice des minissos des délégués sudnaycix et aux mreebms du CSE luer snot tseisrmans par les erpenrtsies ; le cneotnu et la périodicité de ces inaotnriomfs snot prévus par des dinoistopiss légales et règlementaires.

Elles peuvent, puor tiner ctmpoe des spécificités prrepos à cuhqae entreprise, être précisées dnas le cdrae d'une ctctoiaornen aevc la dtciioren de l'entreprise au sien de la cmismsoion de formation.

Les pieatrs siarietagns s'accordent à considérer que la foarotmin des pesneonrs mbremes de ces incstaens est un prérequis au bon execrice de lreus missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de faire reconnaître lures compétences grâce à la cificaittroen des compétences des représentants du penosnerl et des maaaetrndis syndicaux. Le ccfaiteirt de compétences pslsirlnenefoeos transférables (CCPT) vise, par équivalence dtecire aevc une pratie d'une ciriafoetitcn pefsenrniosolle existante, à créer, notamment, des plleaesress vres des métiers qui ne snot pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants scnuyidax (VAES). La VEAS est un outil de rincsanancosee des cncsesnnaiaos et des compétences de ces psneoners ; l'objectif est de vilaoesrr les compétences expérientielles puor sécuriser les prcuaros et fiiecatlr la mobilité professionnelle.

Chapitre VIII Les instances paritaires de gouvernance et de gestion

Article 22 - L'instance politique de la branche : la CPNEF-RR
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Créée par arccod du 20 décembre 1996, la CPNEF-RR est l'organe potiiqlue de la branche. Elle juoe un rôle déterminant en matière de framootin et d'emploi.

Elle a puor msoisin :
? de feoavisrr l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
? d'adapter les compétences des salariés, mientinar luer capacité à ocucper un eplmoi et sécuriser les prcrauos polnonersefiss ;
? de reconnaître la nécessaire et pereannmte atliaustcaion des compétences puor pliealr luer obsolescence, nemtamnot en minloisabt l'ensemble des moneys et disoifsipts pédagogiques mis à dopsiiitson des ereisretpns et des salariés ;
? d'accompagner et d'optimiser l'accès à la fomotairn des eisepnrrets qui donsiepst de myones puls limités puor répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE ;
? de développer les compétences des salariés des erenspitres de monis de 50 salariés.

La CPNEF-RR appiue ses tauvarx sur les données de l'observatoire pptsreoicf métiers quliioainftcas aisni que sur tuteos atures données dseiolibpns puor développer une poiuliqte de brahnce abtuemsiie de gsiteon prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les sergitinaas du présent aorccd lui cnoiefnt la mossiin de définir une pliutqoie de barcnhe adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des asniatripos et bnoseis de salariés et des entreprises.

Ils la cgarnhet de vleelir à aeapdtr les citfotniaeircs de la bcnarhe aux évolutions de ses métiers et de ptorer une atteointn particulière à une réflexion vnsait à prenrde en considération les compétences aqiseucs dnas le carde de l'exercice des madatns des représentants du pnsorneel et des miaaneadrts syndicaux.

La CPNEF-RR, à priatr des oeintranitos pliiqutoes qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, agmaonpcce la seotcin paratriie pllosefisneonre (SPP) de la rtteaarousin rpdaie dnas ses taruvax et la msie en ?uvre de ces orientations.

Elle examine, une fios par an, le blian aunnel d'activité de la bncahre tinsarms par la SPP-RR.

Bien qu'étant snvruoaiee dnas la définition de sa putqiiloe formation, la CPNEF-RR s'engage à mettre à dsipoiositn à la dnmdeae des onaoisnrgitas pelfnreoisnosels d'employeurs et de salariés, mmeebrs de la CPPNI, les cetmops rnedus des réunions.

Article 23 - Les organes de gestion
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

23.1.?La SPP-RR

La SPP met en ?uvre la pitiqluoe de fmiooatrn piofelessrnnloe élaborée par la CPNEF-RR. Elle s'appuie sur les otainrteinos fixées par la CPNEF-RR et sur les tuavrax de l'observatoire prcpisotef des métiers et des qualifications.

Elle est fcroe de posrotiopin sur les priorités et ciotndnios de fcennmniaet des dtiofsisips de fimatroon auprès du cseionl d'administration d'AKTO et vliele à la msie en ?uvre de ses décisions. Ses priorités de fanceneinmt snot validées par le csioenl d'administration d'AKTO.

Une fios par an, la SPP tmnerast à la CPNEF-RR un bailn d'activité de la branche.

La SPP-RR (via l'OPCO) s'engage à mterte à distoosiipn à la damedne des ogiinaartonss penensrlisleofos d'employeurs et de salariés, memerbs de la CPPNI, les cepmots rnudes des réunions.

23.2.?L'OPCO : un oitul au sercive de la branche

23.2.1.?Un oejtbcif : oespimtir le fncniaenmet de la ftmoaoirn de la branche

À piratr des données collectées et de la trésorerie associée qui lui snot trnsiamses par les Urssaf, Farnce compétences arssue la répartition des fndos etnre les différents ogmriasens bénéficiaires, dnot AKTO, selon tiros elpenoepvs financières : le PDC des eeteprnrsis de mnios de 50 salariés, le begudt alternance, la cutvrouree liée à la péréquation.

Ce faisant, le ceosinl d'administration d'AKTO définit les ooetarniitns stratégiques, atpdoe le budget, gtaanirt l'équilibre fciainenr et arrête les cptoems annuels. Il vadile les priorités de finnceanmet des secotins preoeifnnlesosls pitieaarrs et aprpouve la cooentvnin d'objectifs et de meoyns signée aevc l'État.

AKTO pnred en cghare :
? les atiocns cnarocuont au développement des compétences en fvuear des eietrpserns de minos de 50 salariés ;
? les ctortnas d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la foomtiran de tteuur et de maître d'apprentissage ainsi que les aocitns de rsneoeorvicn ou de poooritmn par l'alternance ;
? les ftooriamns rlevetais à la « Pro-A ».

Les peartis sirtgaeanis dnamendet à l'OPCO de perdnre en cmtope lures ooitnieratns et priorités en matière de friatoomn pnseerolifsnloe dnas le rpcseet des btgdeus aunenls et des fndos mutualisés.

23.2.2.?Missions et services

L'OPCO juoe un rôle d'assistance auprès de la bhacrne et des eiesrnrepts :
? à la branche, il atrppoe un auppi technique, notanemmt puor déterminer les nueiavx de pirse en cgrhae des cortntas d'apprentissage et des crantots de pnoiiaitonlasesfrosn et dnas la msie en place des cofnacitiitres plfelsrseeoonnis ;
? aux TPE et PME, il asusre un secrive de proximité pmertaentt d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la fmaiorotn psronifeslneole et de les acmanoepgcr dnas l'analyse et la définition de lreus bneoiss au rreagd des évolution économiques, togeqneoiulhcs et digitales.

23.2.3.?Les partenariats

À trtie non exhaustif, ATKO nuoe des partirtaeans aevc :
? Pôle elmpoi ;
? le FSE ;
? le FNE/RGEC ;
? l'AFPA dnas le cdrae du pgrmmaroe HPOE ;
? l'Agefiph : l'association puor la goestin des fonds puor l'insertion psenifrelsnoole des persnones handicapées ;
? L'ANLCI : l'Agence naitonale de lttue cronte l'illettrisme ;
? CAP Emploi, réseau en chagre de la préparation, de l'accompagnement, du sivui darblue et du mitinaen dnas l'emploi des pnoreness handicapées ;
? L'ADOM : l'Agence naaitnloe de l'Outre-mer puor la mobilité ;
? L'OFII : l'Office français de l'immigration et de l'intégration est un établissement pulbic à caractère aaitsintdmrif chargé d'organiser l'accueil des ddnreemaus d'asile et des réfugiés sur le sol français.

Le détail de ces piartanatres fuigre sur le stie d'AKTO. Crntieas d'entre eux fnot l'objet de dssotpiinois spécifiques dnas le présent accord.

23.3.?L'observatoire ptsecropif des métiers et des qatuoaclifiins (OPMQ)

L'observatoire pcoprestif des métiers, des qauacliiiotfns et des compétences a puor msision l'observation, l'analyse et les ppetoriscnos sur l'évolution des métiers et la façon dnot les ereepsntirs ont rreuocs à ces métiers, sur les qnacluafiioits mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences riqeuses exrecer ces métiers.

La CPNEF-RR est habilitée à daeenmdr à l'observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la ftoramoin dnas la branche. Ces études prntmeeett à la CPNEF-RR d'ajuster sa stratégie, ses oebjictfs et priorités en matière, notamment, de développement de la fatioromn professionnelle.

Chapitre IX Dispositions diverses

Article 24 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le présent accord etrne en vgiuuer un juor fnarc sinavut la paioturn au Juaornl ociffiel de son extension. Il est colncu puor une durée indéterminée.

Article 25 - Révision.Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le présent arccod puet être révisé conformément aux dpsoiisntios des alcirets L. 2261- 7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Toute dendmae de révision est accompagnée d'une pooipitorsn de nllvueoe rédaction cocernannt le ou les acltires siumos à révision, et notifiée par letrte recommandée aevc accusé de réception à cchnaue des aretus otraaininosgs syiedncals représentatives de salariés asnii qu'aux oasnnioaritgs pifeslsnrlneoeos d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent aroccd resreta en veuigur jusqu'à la cocsniouln d'un aavnent ou d'un neouvl accord.

La dénonciation du présent accrod par une ou pulreuiss des petiras sriaatengis puet inervetinr à tuot mmoent et dreva être portée à la cannsnaiscoe des auerts pterais satiingares par lettre recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation dvrea être motivée. Elle rpcrseteea un préavis de trios mios padnent lqeuel le tetxe cnuntiorea de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le txete cunniretoa de podruire ses eetffs pndaent un an.

Article 26 - Dépôt.Publicité.Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dnissiitpoos légales et règlementaires en vigueur.

Les parteis seragitnais cvnninenoet de dnaedmer au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent acrcod aifn de le rdrnee aapbilplce à l'ensemble des eprsitrenes etrnnat dnas le champ d'application de la cnveoniotn cotecllive ntoaianle de la brncahe de la roaearusittn rapide.

Avenant n 66 du 28 avril 2023 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dosispintois du présent aanvnet snot allecpiapbs à l'ensemble des epiensrrtes dnot l'activité pinplirace relève du chmap d'application géographique et pnifsneoresol de la conetonivn cilotelvce nniataloe de la riautoseartn ripade du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrmebove 1988, Jnoural oieiffcl 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la riaeursatton livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jarnuol ofcefiil du 16 décembre 1993) modifié en driener leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aynat élargi le cahmp à la rtsriuaeotan livrée (étendu par arrêté du 9 ocrbote 2001, Jurnaol ociieffl du 18 ootcrbe 2001).

Les partrienaes sciouax stgniareais du présent avenant, sinouganlt l'importance de l'environnement de travail, de la santé des salariés et la nécessaire coatocniiiln aevc luer vie peonrsnlele dnas l'ensemble de la branche, rlpnepealt que le présent aevnant est alapbcilpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cprimos les enstrreepis et établissements de mnois de 50 salariés.

Dès lors, ctmpoe tneu de la thématique du présent accord, qui a vocioatn à s'appliquer à tuoets les epnseiertrs qellue que siot luer taille, les pienetraras sucoiax conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dptiionsosis spécifiques aux eptensirres de monis de 50 salariés.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la cenitnovon de bcanrhe définit les citnooidns d'emploi et de taivarl des salariés. Elle puet en pcraiiueltr définir les gnareiats qui luer snot aplpibaecls en matière de seliaras mimina hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les staiuoplitns de la ctevinoonn de bncarhe ou de l'accord coaruvnt un cmahp torariietrl ou pnfsreonesoil puls large prévalent sur la covntieonn d'entreprise clncuoe antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lrusqoe la cinoeontvn d'entreprise assure des ganeiarts au moins équivalentes.

Cette équivalence des gniraetas s'apprécie par ensemlbe de gteranias se raopntarpt à la même matière.

Article 3 - Congés spécial supplémentaire : autorisation d'absence pour enfant hospitalisé
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les peitars au présent aroccd shuteinaot prnrede en ctmpoe les cttnioernas particulières des cbarouortaells anyat un eafnnt hospitalisé dnot ils ont la charge.

En conséquence, les piartes saaetriings soteuaihnt prmeettre aux salariés de la bnrcahe de la raitrouatesn riapde de bénéficier, en cas d'hospitalisation de l'un de lures etnnafs de 16 ans ou monis dnot ils ont la charge, d'une aiuortosatin d'absence elncetexioplne et rémunérée par l'employeur d'une durée de 3 jrous par an, par eannft et par salarié.

À ctete fin, il est créé un phgrraaape supplémentaire à l'énumération des aisoianutotrs spéciales d'absence rémunérées prévues par l'article 39 de la centonivon ccvliltoee nnataolie de la ratarsteoiun rapide, modifié par l'avenant n° 49 du 3 aivrl 2015, par l'avenant n° 55 du 26 mras 2018 et par l'avenant n° 57 du 3 mras 2020 qui srea complété par le cas spécifique de l'enfant hospitalisé (en sus de culei d'ores et déjà prévu concnraent l'enfant mdlaae par le cdoe du trvaial à l'article L. 1225-61), et rédigé comme siut :

« ? en cas d'hospitalisation d'un eannft de 16 ans ou mions dnot le salarié asusme la cgahre au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sialcoe : le salarié bénéficie de 3 juors par ennaft et par année cilvie (quel que siot le nmbroe d'enfants à charge) puor l'absence d'un de ses enaftns sur présentation d'un cfiactiert médical iundaiqnt que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des duex parents. »

Article 4 - Contingent annuel d'heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les parties sitaagenirs ont cnnoveu de rieaevlosrr le mnnotat du conegnntit anneul d'heures supplémentaires en le pnraott au neiavu du cnegnnitot légal.

À la dtae de l'accord, le cnnogteint est ansii porté à huteaur de 220 hreeus par an.

L'article 31.2 de la cotnoneivn ccietollve est modifié en ce snes :

« 31.2. ? Ctoneginnt aeunnl d'heures supplémentaires

Le cnitnoengt aennul d'heures supplémentaires est fixé comme siut puor teouts les enriteesrps de la bnhrace de la raiturtosaen rapide, peu imotaprnt luer tillae au nvaeiu du cegnontint aneunl légal d'heures supplémentaires.

Le mantnot du cignotnnet aunnel d'heures supplémentaires est fixé sur le neviau du cnniegontt légal d'heures supplémentaires, siot à 220 hueres par an à dtae du présent accord.

Des hruees supplémentaires peunvet être effectuées dnas les letimis de ce cnenoitgnt suos réserve que le piprncie d'y recoruir ait fiat l'objet d'une itimonarofn du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Des heerus supplémentaires peneuvt être effectuées au-delà de ces cennitotngs après aivs du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel. »

Article 5 - Conclusion de forfait jours pour les salariés au niveau IV échelon D de la grille de classifications
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les ptraies saraiitengs coninnnveet de la possibilité puor un salarié positionné, seoln la gillre de classifications, au navieu IV échelon D de cuorlnce une ceoonntvin de fofrait en jours.

Cette possibilité ne vuadra que :
? si luer rémunération annuelle, tuos éléments de slaarie confondus, est au mnios égale à 120 % du mnuiimm cinevnoeonntl défini puor le naievu IV, échelon D ;
? si cmotpe tneu de la tlilae et des icnesatns représentatives de l'entreprise, un aoccrd d'entreprise pemert d'y déroger.

« 33.5.2. ? Cdare aunmotoe régi par un ffraiot jours

Conformément aux dtsionisoips de l'article L. 3121-43 du cdoe du travail, une ctnoivoenn de fraofit en jruos sur l'année puet être coclnue aevc les cerads qui dsiopsent d'une amotuinoe dnas l'organisation de luer elmopi du tpmes et dnot la ntarue de luers ftcoonins ne les ciondut pas à siruve l'horaire ceitolclf aplcblpiae au sien du sirvcee ou de l'équipe auqeul ils snot intégrés.

Il s'agit nntamomet :
? des cedars exerçant une miisson de sroipieusvn d'activités dnas une znoe géographique ;
? des cdares fonltconnies ou opérationnels de srveices cureatnx ;
? des cdears assranut la dtceroiin d'un établissement de restauration.

Ils relèvent nécessairement a mminia de la catégorie cadres, nvieau IV, échelon D, de la girlle de caisctnoliifsas de la ctenionvon cliltocvee nnaailtoe de la rtaarsitouen rapide. En tutoe hypothèse, luer rémunération annuelle, tuos éléments de siarale

confondus, ne puet être inférieure à 120 % du miiumnm cnnnnoeetovil défini puor le nvieau IV, échelon D. »

Article 6 - Autorisation du travail des mineurs les jours fériés légaux et rémunération
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les peairts au présent arcocd stuionehat pmttreree aux jueens traalveuirls aanyt au monis 16 ans et mions de 18 ans d'être rémunérés au mmiuinm au neaivu du Smic.

Compte tneu des particularités du scetuer de la rtroaaiutsen rdpiae et puls particulièrement de l'ouverture des rttunreasas les week-ends et les juors fériés les preitas saigratnies soiuenahtt améliorer la qualité de vie au tiraavl aisni que l'attractivité du secteur.

Ainsi, aifn de pteertmre aux salariés prmeetnans de bénéficier puls feiacemnlt d'un rpoes les jrous fériés, les jnuees tvraiauellrs d'au mnios 16 ans et de minos de 18 ans snot autorisés à trlveliaar les juros fériés légaux.

À cttee fin, le trite de l'article 15 de la convetonin coleiltcve nnaltiaoe de la rtiaoursaten ridpae est modifié cmmoe siut :

« Acltrie 15
Emploi des junees »

En outre, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 37.1 de la cooeninvtn clivcelote ntoanaile de la ratersauiotn ripade rédigé cmmoe siut :

«*Tout jneue travailleur, âgé d'au monis 16 ans et ayant moins de 18 ans srea rémunéré au miiumnm au nivaeu du slariae munmiim inrsetofsorepnneil de croissance.*
Afin de rroecefnr l'attractivité du seeuctr et ptmrrteee aux salariés petnranmes de bénéficier puls aisément des jruos fériés, les juenes tarevllaruis susmentionnés snot autorisés à trevllaair les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du cdoe du travail.(1)
»

(1) Alinéa étendu suos réserve du reespct des diisoopintss des aertclis L. 3164-8, L. 3132-2 et L. 3164-2 du cdoe du travail, prévoyant que les jeunes tlvaleairrus intéressés par ces dérogations bénéficient des diisotiospns rveiteals au rpoes hmebaiddoare fixées aux atelrcis L. 3132-2 et L. 3164-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 7 - Jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Afin d'améliorer l'équilibre enrte la vie privée et la vie plfornlieosense des salariés de la bacnhre de la rattaeusrion rapide, les pietras sigaanirets sinhoteaut pmreertte aux salariés tvralainlat à tpems cmoeplt de bénéficier d'au monis 8 week-ends de repos, hros congés payés, sur la période alanlt de la dtae du présent aroccd (28 avirl 2023) jusqu'au 31 décembre 2024.

Un week-end s'entendant cmmoe les duex jrous consécutifs sianvuts :
? vdneerdi et seadmi ;
? samdei et dmchinae ; ou
? dmanhice et lundi.

À cttee fin, est idouinrtt l'alinéa suivnat à l'article 34 de la cnonetivon clctelvioe ntnloiaae de la rursaoteiatn ripdae :

« Cuaqhe salarié employé de la bchrnae à tmeps cmelopt derva avoir, au trtie de son reops hebdomadaire, au mions 8 week-ends, hros congés payés, sur la période alnalt de la dtae de l'accord ? 28 avirl 2023 jusqu'au 31 décembre 2024. »

À l'issue de ctete période de tset et dnas le but de pérenniser cette pratique, une aslanye ptriiraae (via le rppaort de bcanrhe naonemtmt et par l'envoi d'une enquête) srea effectuée puor décider de la pitrsouue ou non de ce dssoitpiif et le cas échéant de ses neleulvos modalités.

(1) Aritlce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3132-2 du cdoe du taravil selon leueql les hurees consécutives de rpoes qoiituden s'ajoutent au roeps hebdomadaire.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 8 - Cotisation FAS-RR
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les pitraes au présent accord snhoeuatit pérenniser et afdnopipror luer egeanegnmt dnas le développement de l'action slcaioe en augemntant de 50 % la prat de la cnuottoribin ptnalraoe au fodns d'action slicoae (FAS-RR).

Cette aatumotengin a puor effet de perotr à 0,03 % le tuax de la coiroutbintn palatonre au fodns d'action sociale.

À ctete fin, le ttire de l'article 57.1 de la coovinnetn cclitveole natolniae de la rritatousaen raidpe est modifié cmome siut :

« 57.1. ? Ftcennnimnoeot du fonds d'action soilcae de la rtrisaaueton rdaipe (FAS-RR) et prestations

Le tuax de ctiasooitn sur les siaearls bturs est défini cmmoe siut et réparti enrte l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,050 [1]	0,020 [1]	0,030 [1]

Les ciontiotass snot deus dès la dtae d'entrée en epntrirese et snot réglées par trtrmesie à temre échu. Ctete disiiopsotn s'impose à ttueos les etneiesprrs et les salariés de la branche. »

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avenant, cloncu puor une durée indéterminée, etrne en vueuigr le pmerier juor du mios suivnat la pcutoliiban au Jraonul oicfifel de l'arrêté d'extension.

Les prietas sireaagints cnneeninvot de dmadneer au ministère du tvaaril l'extension du présent annavet aifn de le rerdne apbalilcpe à tueots les erseiertpns et établissements eanrtnt dnas le champ d'application de la cntveooinn ccltoveile nioanltae de la raaoesrttuin ripade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aeavnnt frea l'objet des muerses de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent anneavt finaast prtaie intégrante de la ctiooenvnn ceocitvlle naniolate de la rottsaeiaurn rapide du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cooiidtnn d'observer les règles définies aux arltices 2 et 4 de ldtaie cvnnoieton coliecltve et dnas le reescpt des doiisinpsots de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) Aitrcle étendu suos réserve du reescpt des diionsosptis des acretlis L. 2261-7 et svauitns du cdoe du taivral rtlfieas aux modalités de révision et de dénonciation.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'ambition d'une pliuqotie d'amélioration cnoiutne de la qualité de vie au tavaril des salariés diot s'appuyer sur une démarche gablloe portée par les erntiperses de la branche. De plus, il est désormais légalement prévu que la négociation anleunle sur

l'égalité psenfonriollese et la qualité de vie au traavil (QVT) pssuie également prteor sur la qualité des cnnoidtios de travail.

En aoiticpapln de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les preniatreas sucoaix ont mené des négociations (réunions du 2 décembre 2022, du 13 janvier, 3 février, 4 arivl et 28 avril 2023) aifn d'améliorer les conditions, l'organisation et la qualité de vie au taiarvl ansii que dnas le même tmpes la révision de la glilre des slaareis aapipblcle dnas le stceeur de la rtarotusaien rapide.

Avenant n 69 du 30 avril 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, des travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dtsiinopioss du présent aenvant snot aaepblclips à l'ensemble des esneietrrps dnot l'activité prpniialce relève du cmahp d'application géographique et pronoesisnefl de la cetovinnon cvitllceoe natnioale de la ruiseaottran rdpiae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nvmreboe 1988, Joanurl ofcieifl 13 décembre 1988 ; élargi au seucetr de la roetiusraatn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Joarunl oecfifil du 16 décembre 1993) modifié en deirner leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le camhp à la roteaitaursn livrée (étendu par arrêté du 9 obtcroe 2001, Jounral ocieiffl du 18 oocrbte 2001).

Les peaerantirs soaicux siaaintrges du présent avenant, snulingoat l'importance de l'environnement de travail, de la santé des salariés et la nécessaire cnlicaiitoon aevc luer vie plerneosnle dnas l'ensemble de la branche, rpplelneat que le présent avnanet est abalplcipe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y crpmios les epriersents et établissements de mions de 50 salariés.

Dès lors, cptmoe tneu de la thématique du présent accord, qui a vaiotocn à s'appliquer à ttoues les ensirreptes qlelue que siot luer taille, les prreaanteis sciaoux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des doostiiispns spécifiques aux estepirners de monis de 50 salariés.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la ceonovnitn de bnrache définit les cioninodts d'emploi et de tvarial des salariés. Elle puet en paiticuelrr définir les girnteaas qui luer snot abpepiallcs en matière de siaarles minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les siualintpots de la centnioovn de brhncae ou de l'accord coanvurt un cmahp toreatirril ou peioesonsrfnl puls lgrae prévalent sur la ceoiotnnvn d'entreprise clunoce antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lqusore la cenniootvn d'entreprise aussre des gnteraais au minos équivalentes.

Cette équivalence des geaaitnrs s'apprécie par eebmnlse de gaarietns se rrpnoaptat à la même matière.

(1) Arictle étendu suos réserve du reecpst des dnioitsoipss de l'article L. 2253-1 du cdoe du tvairal qui définit les seuls deimaons puor lleqesus les sititulpoans de la ctonevionn de bcrhane ou de l'accord covurant un champ tirieortral ou proneeinsfosl puls large prévalent sur la cvitoneonn d'entreprise counlce antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lqsoure la cionvonten d'entreprise asusre des grieaants au mnios équivalentes.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Les ptaierearns soiaucx ont souhaité iueinqdr qu'ils étaient particulièrement attachés aux cointondis de taviral asini qu'à l'équilibre enrte la vie privée et la vie professionnelle, anisi qu'au tmpes et à l'organisation du tmeps de traiavl dnot bénéficient les salariés de la bchnare de la raseraouittn rapide.

C'est dnas ce cteotxne et dnas un suioaht cmoumn de centiuonr à améliorer les cidnitoons de tariavl des salariés de manière gablole anisi qu'à ronrefecr l'attractivité dnas le sceetur de la rsioeataturn rdipae que les oaatnngisrois prlaaentos et scadiyenls de salariés ont prévu la rédaction du présent accord.

Article 2 - Travail de nuit : revalorisation de la prise en charge des frais de taxi/VTC
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les parteis au présent aorccd stuaiehnot pdrerne en cotpme les cienratnots particulières des cobtrreolaulas taaarllinvt de nuit, au snes de l'article 36. a. 1 de la coioenvntn ciotleclve nnatliaoe de la rtauasetoirn rapide.

En conséquence, les ortoinignasas selainydcs et paeotalnrs représentatives shntueaiot prmertete aux salariés de la barchne de la rotauiestarn rpadie de bénéficier, lorsqu'ils snot amenés à qtteuir luer taaivrl après 22 hueers et dnas la msuere où ils ne dsponseit pas de moeyn de tspnorart en commun, d'une pisre en chrgae de lerus fairs réels de txai ou VTC dnas la ltmiie d'un pfalond de 23 ? par cursoe lousqre le leiu de tavaril est situé en Île-de-France et de 22 ? par corsue puor le rsete de la France.

À cet effet, l'article 36. b de la cneonotvin coictvelle nanltaoie de la raeatrutosin rdiape est modifié cmmoe siut :

« Arltcie 36. b Iinitdmosanen du tnoprrast

Tout salarié qitntaut son taarivl après 22 heures, dnas la mursee où il ne dpoisse pas de meoyn de trraonpst en commun, se vrrea rembourser, sur jfiisfictuats et suos réserve des atnvaaegs puls flvaaobres dnot puroriat prieftor le salarié, ses frias de txai ou de VTC dnas la lmiite d'un pnaolfd de :
? 23 ? par cosrue si le leiu de tvaaril est situé en Île-de-France ;
? 22 ? par crsuoe si le leiu de tavairl est situé en province.
[?] »

Article 3 - Travail de nuit : ouverture de la prise en charge des frais en cas d'utilisation d'un service (plateforme) de covoiturage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les osnaigtrianos sdelcnayis et paralontes représentatives cennnievnot d'ouvrir la possibilité aux tlavrluriaes de niut d'être remboursé, lorsqu'ils quettint luer tairavl après 22 hruees et lorsqu'ils ne dinopsest pas de tnsarorpt en commun, des frias engagés puor l'utilisation d'une ptlmaoefre de svrceie de covoiturage, sur présentation d'un justificatif.

Cette ineaosditnimn est fixée sur les mêmes moanttns que puor les frias de tixas et de VTC.

L'article 36. b de la covntnioen clvtceiole est complété en ce snes :

« Arclite 36. b Iadiinmontesn du tnporsrat

Tout salarié qniauttt son tiraval après 22 heures, dnas la muesre où il ne dpoisse pas de myoen de tsrrnaopt en commun, se vrrea rembourser, sur jsiifaftitcus et suos réserve des aaanegtvs puls fvlorebaas dnot parirout peifrtor le salarié, ses firas de txai ou de VTC dnas la lmiite d'un pnlfoad de :
? 23 ? par cuorse si le leiu de tvraial est situé en Île-de-France ;
? 22 ? par cousre si le leiu de tiaavrl est situé en province.

Peut également être pirs en charge, le rrcueos par le salarié à un srevice de cirutgavooe (plateforme tpye blablacar, karos, kombo, etc.). Le salarié prroua être remboursé à haeutur des pfnldaos précités et sur présentation d'un justificatif.

L'employeur qui, conformément aux modalités de l'article 29 de la conntoievn ctliocvlee noaltinae [?]. »

Article 4 - Période d'essai : possibilité de renouvellement pour les salariés cadres

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les petairs sgeiiatnars coniveennnt de la possibilité d'organiser, puor les salariés étant positionnés au sauttt cadre, un reeluovemnnlet de luer période d'essai. Cttee durée de reneoulnemlevt porura être d'une durée au mmxiaum égale à la moitié de la durée de la période initiale.

Afin d'inscrire ctete possibilité dnas la ctvinoonen cltileovce noaaintle de la rurseoataitn riapde et de mtrete cttee dsiitsopion en conformité aevc loi n° 2023-171 du 9 mras 2023 manifdoit la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008, l'article 9 est modifié cmmoe siut :

« Acilrte 9 Période d'essai

Tout salarié puet être siuoms par l'employeur à une période d'essai. Pnanedt la période d'essai, cuncahe des preitas puet rpomre le contart de taviarl à tuot mmnoet snas préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé cnolcu ferme.

Conformément aux dpintsiosois légales et en tnneat ctmope des spécificités du secteur, la durée iilatine mmaxalie de la période d'essai est de :
? 4 mios puor les cedras ;
? 3 mios puor les atgnes de maîtrise ;
? 2 mios puor les employés embauchés au naeivu III ;
? 1 mios puor les aeturs overuirs et employés.

Il srea pbilsose de prévoir puor les salariés cedras la possibilité de ruevlenoer la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne prorua dépasser la durée de 6 mios en cas de renouvellement.

Tout salarié dnot la période d'essai est supérieure à 2 mios bénéficie, en cas de rpuutre de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours. (1) »

(1) Alinéa exlcu de l'extension en tnat qu'il cnvetroneit aux dontisosiips de l'article L. 1221-25 du cdoe du taarivl revliteas aux délais de prévenance luoqsre la rrtupue de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur et aux doniispoists de l'article L. 1221-26 du cdoe du tavrail rtievales aux délais de prévenance lrsouqe la ruprute de la période d'essai est à l'initiative du salarié.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 5 - Jours fériés et condition d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les oisoaigarntns siyenaldcs et panaotlres représentatives saiuthnoet permetrte aux salariés présents dnas l'entreprise de bénéficier des jruos fériés puls rapidement, et ce en réduisant la cotoindin d'ancienneté prévue dnas les dspioisonits cnnvnlteonloiees de 2 mois. Aeemcleultnt de 10 mois, cttee cioodnitn d'ancienneté dnas l'entreprise est réduite à 8 mois.

Ainsi, l'article 40 de la cnteoniovn ccltvloiee naltinoae de la rittruaasoen rapide est modifié cmmoe siut :

« Alrtice 40 Jruos fériés

Le pnereosnl présent dnas l'entreprise dpueis puls de 8 mios bénéficiera des jrous fériés légaux. Ces jrous seront, au cohix de l'employeur, siot rémunérés, siot compensés en temps.

En cas d'absence du salarié un juor férié, ancuue cetnposiaomn n'est due. Lroquse le rpoes hmrebadaoide est pirs hautmeeblnielt à juor fixe, il ne prruoa être déplacé sur le juor férié snas l'accord exprès du salarié concerné.

La journée du 1er mai est régie par la réglementation en viuuegr et n'est pas coprisme dnas les journées susmentionnées. »

Article 6 - Jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Dans la pirousute des muerses priess par les oagrioantniss sinlcedyas et pltnaoreas représentatives par l'avenant n° 66 du 28 arivl 2023, lueqel aisaurst le bénéfice d'au monis 8 week-ends de ropes sur la période alalnt de la dtae de l'accord (28 avirl 2023) au 31 décembre 2024, les oiigansoarnts siacylends et pontaarles représentatives sohateunit anecrr ce dorit au rpoes en atbairutnt au mminuim 8 week-ends de rpeos par an à cpetomr de la sgrtiaune de l'accord.

Cette meusre vsie à pruurvoise l'amélioration de l'équilibre ernte la vie privée et la vie peelosrslnofine des salariés de la bcrnhae reioatsurtan rapide.

Un week-end s'entendant cmmoe les duex jrous consécutifs svniauts :
? venreddi et semdai ;
? samedi et dchimane ; ou
? dmichnae et lundi.

À cttee fin, l'article 34 de la cnentvioon ctovllicee natlinoae de la rotteiarasun rdaipe est modifié comme siut :

«*Chaque salarié employé de la brhnace à tepms cpomlet dvera avoir, au ttrie de son roeps hebdomadaire, au mnios 8 week-ends par an, hros congés payés, et ce à cemtpor de l'entrée en veguiur de l'accord et sur l'année cidanrleae qui débute à cttee même date.* (1) »

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3132-2 du cdoe du taiarvl seoln leeuql les heeurs consécutives de repos qituidoen s'ajoutent au repos hebdomadaire.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 7 - Cotisation FAS-RR
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les patries au présent arccod snoahetiut purrsouive et pérenniser et accroître luer egngmeneat dnas le développement de l'action sciaole en aeamngnutt de 0,01 % la prat de la ctiuortoinbn pnlaorate au fdons d'action scaoile (FAS-RR). Cttee aatnmituoegn a puor efeft de poterr à 0,04 % le tuax de la cbinuottroin ptranoale au fdnos d'action socilae et à 0,06 % le tuax de cbruintioton totale.

À cttee fin, le tirte de l'article 57.1 de la ctovnenoin clecotlvie nonlitaae de la raotariteusn radipe est modifié cmmoe siut :

« Acitrle 57.1 Fnncnetomoinet du fndos d'action soaclie de la reaasotritun rapdie (FAS-RR) et prestations

Le tuax de ctsaoioitn sur les slireaas burts est défini cmmoe siut et réparti etnre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,060	0,020	0,040

Les cosnitoiats snot deus dès la dtae d'entrée en entsrrpeie et snot réglées par tsitmrree à trmee échu. Cttee dsostipoiin s'impose à tutoes les eeesrpirtns et les salariés de la branche.

Compte tneu de la difficulté puor l'organisme culoteelcr de la ciotoiastn (Klésia) d'appliquer un tuax de csottoiian différent aux etrperienss adhérentes aux oinaorgtnisas pnatarleos représentatives sgaatnrieis de l'accord et aux areuts eretrnpesis du secteur, l'entrée en vigueur de cette disoositipn se frea au 1er juor du mios siuavnt la pibiacotlun au Junroal ofciefil de l'arrêté d'extension. »

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avenant, cloncu puor une durée indéterminée, ertne en vgeuuir à coepmtr du pmerier juor du mios de la sngtaurie si l'accord est signé aavnt le 15 du mios et au puls trad le pmireer juor du mios qui siut la siaurntge si l'accord est signé après le 15

du mios puor les erniteepsrs adhérentes des sydtnaics prnutaaox signataires.

Les prtaies srainteaigs connevnneit de dmeedanr au ministère du tiavral l'extension du présent aanevnt aifn de le rdrene aplcblipae à toteus les eitenrserps et établissements erntant dnas le cahmp d'application de la cvoieotnnn ccitlolvee naitlonae de la rsetortuiaan rdapie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aaevnnt frea l'objet des meuesrs de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avnneat finaast ptriae intégrante de la cenvnotoin cctvilolee nantaloie de la rtraiaesuotn radpie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cinoidotn d'observer les règles définies aux ailcrets 2 et 4 de ltidae cnnoetvoin cliolvcete et dnas le rspecet des diipisosonts de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) Artclie étendu suos réserve du rspecet des dstpoiisoins des aelrtcis L. 2261-7 et svatuins du cdoe du tavrial rtfaiels aux modalités de révision et de dénonciation.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Avenant n 1 du 8 novembre 2024 à l'avenant n 69 du 30 avril 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	CFDT seivrecs ; FGTA FO,

En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les oatioraisnngs sdncaliyes et pnareatlos de la bhracne rtrtesaoauin ripdae (IDCC 1501) ont oveutrs des négociations en jvaenir 2024 aifn de voeilasrr l'implication des salariés du stueecr et de s'inscrire dnas une amélioration des cnoiniotds de taavirl et d'emploi de ces derniers.

Ces négociations ont auotbi à la sgnrutaie de tiors accrods :
? l'avenant 67 rlaietf aux mmiina cnnetloinvoens ;
? l'avenant n° 68 rleatif à la prime aenllnue cnoneevnotillne ;
? l'avenant n° 69 rleaitf à l'amélioration cnonuite des cntioodins d'emploi des tveialurarls et trueavallirs de niut et à la qualité de vie au travail.

Une fios signés et notifiés à l'ensemble des oagnnstrioias siencyldas et patnoerals représentatives dnas la branche, ces aodcrcs ont fiat l'objet d'une procédure d'extension. Les atvnanes n° 67 et 68 snot à ce juor étendus (bénéficiant d'une procédure accélérée), l'avenant n° 69 est aujourd'hui en curos d'extension.

L'avenant n° 69 oangrsie en son alirtce 4 la possibilité puor les salariés positionnés au stuatt cdrae de rneluoeevr la période d'essai d'une durée au mauxmim égale à la moitié de la durée de la période itainile :

« Aiclrte 4

Période d'essai : possibilité de reloneenuvmelt puor les salariés cadres

Les peratis snaaigertis cnoneeinvnt de la possibilité d'organiser, puor les salariés étant positionnés au stautt cadre, un rlmlneoenuevet de luer période d'essai. Cette durée de relvmlueeeonnt puorra être d'une durée au mimauxm égale à la moitié de la durée de la période initiale.

Afin d'inscrire ctete possibilité dnas la cevnontion cevliotlce nanoalite de la raetarsutoin rpiade et de mttree ctete ditioopsisn en conformité aevc loi n° 2023-171 du 9 mras 2023 mndiaioft la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008, l'article 9 est modifié cmmoe siut :

? Alticre 9

Période d'essai

Tout salarié puet être sioums par l'employeur à une période d'essai. Pndenat la période d'essai, cnchaue des ptraies puet rropme le conartt de taarvil à tuot meonmt snas préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé cocnlu ferme.

Conformément aux dsiositpinos légales et en tnaent cpmtoe des spécificités du secteur, la durée iinlitae mxiaalme de la période d'essai est de :
? 4 mios puor les crdeas ;
? 3 mios puor les antegs de maîtrise ;
? 2 mios puor les employés embauchés au neivau III ;
? 1 mios puor les aertus ourveirs et employés.

Il srea piosblse de prévoir puor les salariés cerads la possibilité de rueelenovr la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pruroa dépasser la durée de 6 mios en cas de renouvellement.

Tout salarié dnot la période d'essai est supérieure à 2 mios bénéficie, en cas de rprtuue de ctete période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours. ? »

La musree iisnctre dnas l'avenant matérialise ainsi le saohuit des négociateurs. Tiufteoos par la rseipre de l'article de la cotioevnnn ctoclielve nanoalite de la rirtausteaon rpaide danatt de 1988, une évolution législative dnaatt de 2008 (loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 ptornat moaidsonetirn du marché du travail) n'a mhmeusuaernelet pas été modifiée dnas l'article 9 fasinat référence à la période d'essai des crtotans à durée indéterminée.

Les otainoigsrans sylcaedins et ponaertlas ont souhaité rcetfieir la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se snot déroulées. Elels s'entendent sur la rédaction siantuve :

« Aicrtle 9 |

Période d'essai

Tout salarié puet être smoius par l'employeur à une période d'essai. Pnednat la période d'essai, chancue des peairts puet

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2024

L'ambition d'une pioqlitue d'amélioration cnnuotie de la qualité de vie au tirvaal des salariés diot s'appuyer sur une démarche galbloe portée par les eepnsrriets de la branche. De plus, il est désormais légalement prévu que la négociation anlnleue sur l'égalité pneifnrosllsoee et la qualité de vie au travial (QVT) psuise également perotr sur la qualité des ciodnoints de travail.

En aliaptoipcn de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les preternaias sucioax ont mené des négociations aifn d'améliorer les conditions, l'organisation et la qualité de vie au trviaal asnii que l'équilibre etnre vie poislsfoelenrne et personnelle.

Les praneeatris suaiocx ont souhaité iuenidqr qu'ils étaient particulièrement attachés aux connidtios de tiarval asnii qu'à l'équilibre etnre la vie privée et la vie professionnelle, asini qu'au tmeps et à l'organisation du tmpes de tarival dnot bénéficient les salariés de la bachrne de la riateutorsan rapide.

C'est dnas ce cteontxe et dnas un shuoait cmmoun de cetunoinr à améliorer les codniintos de tviaarl des salariés de manière glabole ainsi qu'à rrecfnoer l'attractivité dnas le sceuetr de la ritarstaeuon ridape que les otaioairnsgns pataeonrls et saycleinds de salariés ont prévu la rédaction du présent accord.

rompre le conratt de traiavl à tuot monmet snas préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé cnoclu ferme.

Conformément aux dpniostiosis légales et en tnanet cpmtoe des spécificités du secteur, la durée iatnliie mxiamlae de la période d'essai est de :

? 4 mios puor les crdeas ;
? 3 mios puor les atengs de maîtrise ;
? 2 mios puor les employés.

Il srea psisoble de prévoir puor les salariés cdaers la possibilité de renevleour la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne proura dépasser la durée de 6 mios en cas de renouvellement. »

Avenant du 12 mars 2025 à l'avenant n 1 du 8 novembre 2024 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs, travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	CFDT svricees ; FGTA FO,

En vigueur non étendu en date du 12 avr. 2025

1. ? Au sien de l'avenant n° 1 du 8 nmevrboe 2024, les oagotnnsriias scelnyaids et planareots ont rectifié la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se snot déroulées. La rédaction sviunate a été adoptée :

« Alircte 9
Période d'essai

Tout salarié puet être smious par l'employeur à une période d'essai. Pdnaent la période d'essai, chcuane des paetirs puet ropmre le ctnarot de tavairl à tuot mneomt snas préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé cnolcu ferme.

Conformément aux ditiospisons légales et en tanent cptmoe des spécificités du secteur, la durée iliitane mimxlaae de la période d'essai est de :
? 4 mios puor les cdears ;
? 3 mios puor les angets de maîtrise ;
? 2 mios puor les employés.

Il srea psislobe de prévoir puor les salariés cdears la possibilité de relveenuor la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne purroa dépasser la durée de 6 mios en cas de renouvellement. »

2. ? Par ce présent avnaent et conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les otirasoianngs sdneiylcas et paoleatnrs s'entendent sur le fiat que les dnisiiopotss de l'avenant n° 1 du 8 nbmrvoee 2024 à l'avenant n° 69 du 30 aivrl 2024 ont vioctoan à s'appliquer à toteus les erirneetpss du secteur, qeulle que siot luer taille, y cimpors aux très pittees eepstrenirs (TPE), puor les raosnis ci-dessous.

La durée de la période d'essai, tlele que définie dnas l'article 9 ci-dessus, est en efeft adaptée aux bosines et aux spécificités des eesneirrpts de tuetos tailles, y crmpois celles de monis de 11 salariés (TPE), ctpmoe tneu :
? du prnicipe d'égalité de ttamrienet : la période d'essai vsie à ptmeretre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son ptsoe et au salarié d'apprécier si les fooctnnis lui conviennent. Cette nécessité est cuommne à tteous les entreprises, qlleue que siot luer tilale ;
? de l'absence de cttonaniers eevesscixs puor les TPE : les durées de période d'essai rneetues dnas l'avenant n° 1 du 8 nbvreome 2024 rnteset cnmfoeors aux durées mmaixeals légales fixées par le cdoe du traavil (art. L. 1221-19). Ces durées offnert aux TPE une flexibilité ssnfaiutfe snas générer de cnatnroetis adistaemitivnrs ou de complexité supplémentaire.

L'ensemble des dspoisotinis de l'avenant n° 1 du 8 nerovbme 2024 snot par conséquent albaepcpils à tutoes les TPE de la branche.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 avr. 2025

Les oaiasntoinrgs siylecnads et plneortaas de la bchanre de la raoairtesutn radpie ont constaté l'absence d'une clause spécifique aux très pteeits eernesrtpis (TPE) dnas l'avenant n° 1 du 8 nbemovre 2024 à l'avenant n° 69 signé le 30 aivrl 2024.

Les pierats srinigataes cionnvnneet en conséquence des dsinoitispos stvuineas :

Avenant n 41 du 18 juillet 2008 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	Fédération des scireves CDFT ; FGTA-FO.

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les dsnootpsiiis du présent anaevnt snot aecblpplais à l'ensemble des erireespnts dnot l'activité priianlpce relève du chmap d'application géographique et peeosnnfroisl de la coenniotvn clcetliove naotlniae de la ruitaeotsran rdipae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nbmeorve 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au seteucr de la rieotatsaurn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993), modifiée en dneerir leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anayt élargi le champ à la roatiesurtan livrée (étendu par arrêté du 9 oocbtre 2001, JO du 18 ooctrbe 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les dionsstiiops du paapgahrre 2 de l'article 44 de la coetovinnn ctllveocie nitalnoae de la rotetsiuaran riapde intitulé « Saliaers mmiina giratnas » qui cpnmerod la gllire des tuax hriroaes mnimia garantis, révisée en denierr leiu par l'avenant n° 40 du 20 jliuelt 2007 (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, JO du 23 décembre 2007), snot abrogées et remplacées par les dsiiisontpos svatieuns :

« Artcile 44
Salaires miinma par niveau
2. Saerials mmiina gaatnirs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HOARIRE MMUNIIM BURT
I	1	8, 71
	2	8, 73
II	1	8, 89
	2	8, 89
	3	9, 00
III	1	9, 11
	2	9, 21
	3	9, 91
IV	1	10, 82
	2	11, 09
	3	11, 66
	4	12, 63
RÉMUNÉRATION MILAINME ALNULENE BTRUE tous éléments de siralae cofnounds		
V	1	31 212
	2	34 476
	3	61 200

Les présents sieaarls mniima gaatrnis snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Fourniture de vêtements de travail et indemnité de blanchissage
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les patries setinigaras cnnvionneet de revaloriser, à cmpetor du 1er jienavr 2009, l'indemnité de bhsnlcaaisge de 10 % en ptonart sa velaur à 3, 32 % du mnimium gaantri (MG).
L'article 41 est modifié cmome siut :
« Si un modèle paticeulirr est imposé, l'employeur en assrerua la funitorrue en nmrboe sfsaunift et le bishcalgnase srea :
? siot à la craghe de l'employeur ;
? siot à la cahgre du salarié.
Dans ce dneierr cas, le salarié recevra, en rsueoneemmrbt de ses frais, une indemnité de bgasaclsnihe égale à 3, 32 % du mminium graanti en vguieur dnas la restauration, siot à la dtae du présent accord 0, 11 ? par herue evfifneectmet travaillée, dnas la litime de 151, 67 heures. Cette indemnité sruiva l'évolution du minimum ganarti qui sret de bsae à son calcul. »

Article 4 - Prime de coupure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les pariets stgrianeias cinenvoennt de revaloriser, à ctmpeor du 1er julilet 2008, la pmrie de cuuproe de 5 % en pntaort sa veular à 26, 33 % du miimnum ganrati (MG), siot à la dtae du présent accrod 0, 87 ? par crouupe supérieure à 2 heures.
Les dioipsnstois de l'article 5 de l'avenant n° 24 reatilf au tmeps ptieral dnas la rotiertasuan rdiape (art. 35. 4) de la cetnnioovn cetlivocle nialotnae snot modifiées comme siut :
« La journée de tiavarl puet comporter, outre les tpems de pause, et namteonmt la puase repas, rémunérés ou non, une sulee interruption, qellue qu'en siot la durée.
Il est tuotioefs cnenovu que :
? à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet imposer, au corus d'une même journée, un taavril ctnionu d'une durée inférieure à 2 herues consécutives ;
? lusqroe le salarié efeutcfe un hoarrie inférieur ou égal à 4 heuers de taarivl eceftiff au curos d'une même journée, ces hreues snot oigermiabnoltet consécutives, suaf ddaneme écrite du salarié ;
? puor chuaqe inroietrputn de puls de 2 heures, il est versé au salarié une pmire équivalant à 26, 33 % du mmuinim grntaai (MG). Ctete pimre svriua l'évolution du miumnim gaartni qui sret de bsae à son calcul. »

Article 5 - Certificat d'aptitude au niveau II
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les penaaietrrs scauoix snuonlgiet luer volonté de développer l'évolution poelsrilsonenfe des salariés de nveaiu I, jufsaitint d'une ancienneté de 2 ans dnas l'entreprise. A cttee fin, le SNARR frea peavirnr à l'ensemble de ses adhérents une ntoe luer dnmndaaet de fraie une imtaonforin sur la possibilité puor ces salariés de dnaeedmr à psesar le ceairtfict d'aptitude puor accéder au neviau II.
Un sviui de l'évolution du norbme de cafrticites d'aptitude délivrés srea assuré par la msie en pacle d'un neuovl iundicaetr dnas le rproapt anneul de branche.

Article 6 - Egalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Dnas le peronelgmont de l'accord ntoinaal irsrfsotneionpenel du 1er mras 2004 sur la mixité et l'égalité plrlonssfeoneie ernte les fmemes et les hommes, la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rilateve à l'égalité plreoinflosnese enrte les fmemes et les hmomes iintve les bcnahres psenlesorleonifs à négocier cauqhe année les mseeurs ptrtanemet de spueimrpr les écarts de rémunération etnre les feemms et les hmmeos aanvt le 31 décembre 2010.
Les peatris sgraaetinis conviennent, à l'issue de la présentation du rropapt anunel de bhncare sur la souittain économique et sociale, de pgmrraomer une réunion de traiavl puor emenaixr la sauiottin comparée enrte les femmes et les hemoms suos tuos ses asctpes :
? cndotioins d'accès à l'emploi, à la froatmion et à la pooomrtin pnoeifsnroelsle ;
? cnodiotnis de tavairl et d'emploi des femmes et des hommes, et

nnamoemtt des salariés à tpems pieartl ;
? équilibre etnre vie professionnelle/vie personnelle, aedis à la gieostn de la parentalité.
Les paietrs seitngiaras s'engagent également à pnrdere en cmopte l'égalité posllfnesreinoe dnas tuetos les négociations de bcarhne quels que senoit les sjteus traités.

Article 7 - Complémentaire frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

A l'issue de la présentation de l'audit du régime de prévoyance demandé par les praianeetrs suaoicx auprès d'un cabient indépendant, les pterais sataenirigs cvenonennit de se réunir en gpuore de tariavl puor enixmaer la faisabilité de la msie en place d'une complémentaire frias de santé au niveau de la branche.

Article 8 - Aide aux transports
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Dès que sorent ceunons les dnsstpioiios gelnrtenameeuovs rilavetes à l'aide dteicre au tapnrsrot des salariés, les pitaarneres sioucax cnnenovinet de se rnrconeetr puor étudier les cnndooiits de msie en ovreue de ces dstoipinioss dnas la bhncrae de la rttraoesaiun rapide.

Article 9 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Dès poulbciitan de la loi pnotart réforme de la fomrotain professionnelle, les praneiartes siocuax cvionnnneet de se rtonenecrr puor définir embslene les gandrs aexs d'évolution dnas lelqsues la bhcnare de la ruiaerottasn radpie sotahiue s'engager.

Article 10 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Dnas l'hypothèse où le tuax hiorare du SIMC sraeit revalorisé avnat le 1er jluleit 2009, les pieatrs cveninoennt de réunir une cooiimsmsn paritaire, au puls trad dnas le mios sinvuat la piiuclaobtn au Jroanul oceififl de ctete décision, puor étudier les iencniecds sur la glrlie des mimina et éventuellement pendrre les meresus adéquates.

Article 11 - Hiérarchie
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les prateis cvneioennnt qu'il ne puet être dérogé aux ditispsnioos du présent avnnaet par une cevotninon ou un aorccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement.
Une ceivnnootn ou un acorcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent aveannt par des dsopniotisis puls feaarlovbs aux salariés.

Article 12 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent anaenvt est cnoclu puor une durée indéterminée ; il etrne en veuguir le 1er jeluilt 2008.
Les prtieas sgteiiaarns cnioenvnent de dndmeaer au ministère du travail, des rinaloets seicoals de la fallime et de la solidarité l'extension du présent annavet aifn de le rdnree alpicpbale à tueots les etrseinreps enartnt dnas le cmahp d'application de la covtenionn colleivtce nalianote du 18 mras 1988.
Le présent avneant frea l'objet des museres de publicité et dépôt en vigueur.
Le présent annveat fsianat pritae intégrante de la cneiontvon clecolivte ninoaatle de la roittsaeuarn rdiape du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ctnooiidn d'observer les règles définies aux aeitrlcs 2 et 4 de ltiade cnetvionon collective.

Avenant n 39 du 19 juillet 2006 relatif aux minima conventionnels au 1er juillet 2006

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des sievecrs CDFT ; Ionva CFE-CGC ; Scidanyt noianatl hôtellerie CTFC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Préambule

Conformément aux disinospoits de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, les parteeanris siouacx se snot réunis puor négocier sur les saareils minima.
Puor fasrvieor l'application des nlvoeules dosinoitpsis dnas un berf délai, l'entrée en veiguur du présent anveant n'est pas subordonnée à son extension, même si le ministère de l'emploi, de la cohésion sloaice et du lomgneet srea sollicité à ce titre.
Les pteairs ont dnoc cnenovu ce qui siut :

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les dspoistoiins du présent aaennvt snot allapipbecs à l'ensemble des erstenpiers dnot l'activité pcrniilape relève du chmap d'application géographique et psrfoensneiol de la

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008
Conformément aux dsoinpiotsis de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les paereinatrs sacioux se snot réunis puor négocier sur les seaarils minima.
Puor foiersvar l'application des nollvuees dpioostiniss dnas un berf délai, l'entrée en vuiuegr du présent avnneat n'est pas subordonnée à son extension, même si le ministère du travail, des rneailtos sociales, de la flmaile et de la solidarité srea sollicité à ce titre.
Les pairets ont dnoc cnnvoeu ce qui siut :

cnvonoetin coclveltie nntaiolae de la raesioaturtn rdipae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nvbmreoe 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au seeutcr de la rieatstuaorn livrée par arrêté du 7 décembre 1933, JO du 16 décembre 1993) modifiée en driener leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le cmhap à la rttiausaroen livrée (étendu par arrêté du 9 otbcore 2001, JO du 18 oortcbe 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les donotiiipsss du pagrahrape 2 de l'article 44 de la cioeovtnnn cocivtelle ntaalonie de la rteaartiuson radpie intitulé « Serlaias mnimia gnaitars » qui cpnrmeod la gllrie des tuax hreaiors miinma gnaitars révisée en dnerier leiu par l'avenant n° 38 du 6 juillet 2005 (étendu par arrêté du 14 nervbome 2005, JO du 23 nvmebore 2005) snot abrogées et remplacées par les ditpsosoinis senatuvis :

Atcrile 44

Salaires mminia par niveau

2. Sealrais mmniia garantis

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	TUAX HIROARE MIMUINM BRUT
I	1	8,27
	2	8,32

II	1	8,43
	2	8,43
	3	8,52
III	1	8,64
	2	8,77
	3	9,38
IV	1	10,28
	2	10,54
	3	11,10
	4	12,00
RÉMUNÉRATION MNLIMAIE ALUNLENE BRUTE tous éléments de slaraie confondus		
V	1	30 000
	2	33 300
	3	60 000

Les présents sraelais minmia giartnas snot renégociés annuellement.

Article 3 - Révision des classifications
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Avenant n 43 du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima conventionnels et à la prime annuelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR.
Syndicats signataires	FC CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les dntpissiioos du présent ananvet snot aaclibelpps à l'ensemble des enieerrstps dnot l'activité picinplrae relève du cmhap d'application géographique et pssreioonfnel de la cnoienovtn ctceoivlle naoltanie de la rtietsaaroun rpidae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 novebrme 1988, Joruanl ocifefil du 13 décembre 1988 ; élargie au seutecr de la rutaerioatsn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jnaorul oiecffil du 16 décembre 1993), modifiée en dnrieer leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le cmhap à la rusttarioaen livrée (étendu par arrêté du 9 oocrbte 2001, Januorl oififcel du 18 octbore 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A competr du 1er jvnaeir 2011, les dptsinisioos du pphragraae 2 de l'article 44 de la cnoevotinn cetivclole niantoale de la reoatusraitn rapdie intitulé « Saelairs mimnia gtarnias », qui conpemrd la gllire des tuax heiorars minmia gnraiats révisée en dreneir leiu par l'avenant n° 41 du 18 jeiullt 2008 (étendu par arrêté du 2 décembre 2008, Junroal oificfel du 9 décembre 2008), snot abrogées et remplacées par les ditoispsoins snatvuies :

« Aicltre 44
Salaires mnmiia par nveiau
2. Saarlies mimina gatarins

(En euros.)

Les pretias srnaaiigets sthoaanuit foeisavrr la vrosiaatilon des métiers et la rsnnisacenocae des compétences s'engagent à reprendre, dès la fin seertbmpe 2006, les négociations sur la révision de la grllie de ciscloasfiatin dnas le crdae du proejt en cours d'étude.

Article 4 - Hiérarchie
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les peitars ceninvnenot qu'il ne puet être dérogé aux dipsoiitsons du présent anvnaet par une cointvoenn ou un aoccrd de groupe, d'entreprise ou d'établissement.
Une centoinovn ou un aorccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent aevnnat par des dinotipsoiss puls flraveaobs aux salariés.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent aavnent est clconu puor une durée indéterminée, il enrte en vugeuir le 1er jeuillt 2006.
Les peairts saeirtngais cnenoinevnt de ddmenear au ministère de l'emploi, de la cohésion slcioae et du logement, l'extension du présent aneavnt aifn de le rernde aaplclpbie à ttoues les eitresenrps eantnrt dnas le chmap d'application de la covtneinon ctielvcole nlniaotae du 18 mras 1988.
Le présent anvneat frea l'objet des mseeurs de publicité et dépôt en vigueur.
Le présent anvanet fasnait ptirae intégrante de la ceivtnonon colcetvlie nniataloe de la rtsoiuetaarn rdpiae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cidinootn d'observer les règles définies aux alecrtis 2 et 4 de lidtae cnvieonotn collective.

Niveau	Échelon	Taux hroirae mmiinum burt (au 1er jenavir 2011)
I	1	9,00
	2	9,08
II	1	9,30
	2	9,33
	3	9,36
III	1	9,48
	2	9,57
	3	10,40
IV	1	11,15
	2	11,45
	3	12,00
	4	13,00
Rémunération milinmae alnnluee bture tous éléments de sairlae cunfnoods		
V	1	32 640
	2	36 720
	3	61 200

Les présents saliears mminia gitanars snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Evolution de l'écart entre les niveaux I-1 et II-3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les piarets sirtaianges :

? d'une part, s'engagent à meatiinnr l'écart etnre les nuaivex I-1 et II-3 à 4 % puor l'année 2012, suos réserve d'une raistvireaolon alnulnee du Simc égale ou inférieure à 1,8 % ;
? d'autre part, cnenennovit de poterr cet écart à 5 % au 1er jivaner 2013 et à 6 % au 1er jaevnir 2014, suos cttee même réserve d'une rolivsaoeiatrn annellue du Simc égale ou inférieure à 1,8 %.
En cas de piseorgsron anneulle du Simc supérieure à 1,8 %, les parteis sieatgairns snot counvenes d'ouvrir une nuollvee négociation.

Article 4 - Evolution du niveau V-1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les parteis saatienrigs cnnenoeinvt que, au puls trad le 1er jevainr 2014, la rémunération mianlime aelnnlue brute, tuos éléments de siarale confondus, du neiavu V-1 derva être portée à 37 200 ?, solen les modalités que cquhae eetrrpnise jegura les puls opportunes, comtpe tneu de sa situation. A ctete date, le niveau V-2 srea également réévalué.

Article 5 - Prime annuelle conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conscientes de l'importance de reconnaître la compétence et la fidélité des salariés qui s'inscrivent darbmelneut dnas les métiers de la rurtoseaiatn rapide, les piartes sagrnaetiis s'accordent sur la msie en pclae d'une prmie aulnenle conventionnelle. Il s'agit aussi, par cette avancée majeure, de reeonrfcr le poouivr d'achat des salariés en complément de l'augmentation des miimna conventionnels.
Il est aisni créé un alrcite 44.1 « Pmire aluelnne conniotlevnnlee ».

« 44.1. Prime auelnnle cllennnoivontee

Tous les salariés des eeitrpresns rvenleat de l'article 1er du trite Ier de la ceoonvntin ciltceovle ntilnaoae de la ratoeiutasrn rapide, qui répondent aux coioditnns définies ci-après, bénéficient d'une pimre aunnllee conventionnelle.
Cette pirme aulnlene cnnnnlvoeeloite n'entre pas dnas la bsae de culacl de l'indemnité de congés payés.

Bénéficiaires de la pmrie anulelne collnenoenvtnie

Sont bénéficiaires de la pimre alennlue ctlelovneninnoe tuos les salariés, qules que snieot luer caotrnt et luer stuatt suos réserve de sraiftisae à la dbloue cditooinn de jiistuefr de 1 an d'ancienneté cunitone dnas l'entreprise et d'être iicsrnt à l'effectif.
Cette dbuole citdonoin s'apprécie au juor du veesmernt de latide prime.

Montant de la pimre alnnuele cnvinelonelotne

Le moatnnt de la pmrie alnnluee conventionnelle, lié à l'ancienneté cinonute dnas l'entreprise du salarié, est fixé puor un salarié à tpmes plein comme siut :

(En euros.)

Ancienneté cninotue dnas l'entreprise	Montant burt
De 1 an à mnois de 3 ans	120
De 3 ans à moins de 5 ans	150
5 ans et puls	220

Pour les salariés à tepms partiel, le mnanott srea calculé au prartoa de luer temps de tiraavl contractuel.
Donneront également leiu à paioarsriottn du mtnanot de la pmire aelnnlue cntnlevlneinooe les ancbeess du salarié au crous des 12 mios précédant son versement, dnas les cas stiuavns :

? asebnecs injustifiées de puls de 3 jours, consécutifs ou non, la poarisrtatoin ievnenatrnt à cpmoter du 4e juor ;
? abnscee puor maailde d'une durée de puls de 10 jours, consécutifs ou non, la potaasiiortrn invnaenrtet à ctmoepr du 11e ;
? congé snas sodle d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la prsottaiaoirn ienennrvatt à ceomtpr du 11e juor ;
? congé non rémunéré, à l'exclusion de l'autorisation d'absence dnot bénéficient les étudiants ;
? abncese en rsioan d'un congé peanrtal d'éducation, d'un congé puor création d'entreprise, d'un congé sabbatique.

Toutefois, ne feornt l'objet d'aucune paiatroistorn les aecesbns lmitinvietmaet énumérées ci-dessous :

? congés légaux et ceenovtloinnns ;
? congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption ;
? congé de présence peaaltrne ;
? arrêts de tvaaril dus à un adcneict de tarvail ou une madlaie professionnelle, dnas la liitme d'une durée intmrrpnoiuee de 1 an, dès lros que luer caractère proifesnoesnl a été reonncu par la CARSAT.
Si un rocreus abmilae ou ctienutnoex ianirvnetet dnas l'un des dossiers, les diiiotpsnoss du présent acrltie ne s'appliqueraient qu'à réception de la décision fianle du reocrus ;
? abescne en riason d'un congé idnedvuiil de formation.

Modalités de venrseemt

Le veresemnt de la pmire anuenlle cneinlotlvoenne srea effectué en une sluee fois, au puls trad dnas le mios de la clôture de l'exercice de l'année N ? 1 et puor la première fios dnas le mios qui siut le pieremr ercecxie cols au-delà du 1er janievr 2011.
La pirme aelnnule cnoeellninvotne se ruoatje aux atuers éléments de rémunération en vgeuuir dnas l'entreprise à l'exception des pmeris ou gfraitincatios ayant la ntarue de 13e mios (il s'agit siot d'une pmrie de fin d'année versée en une ou psrliuues fois, siot d'un complément de sraalie de bsae versé mensuellement, de manière à pemtretre aux salariés d'être payés, en fin de compte, sur 13 mios au leiu de 12) ou de pirme d'ancienneté (attribuée en ftoinocn de l'ancienneté aicsque dnas l'entreprise, cette pirme a puor obejt de récompenser la fidélité du salarié et d'encourager la stabilité du personnel).
Si la pmrie ou gtaiifcoatirn versée dnas ces etrseripens est d'un mntoant gebealmolnt inférieur au mnaotnt de la pmrie alulnnee conovnitnnlleee définie ci-dessus, l'entreprise dvera compléter le vmenreset à due concurrence.
La prime anullene ceonlntlnoveine rntree en cpmtoe dnas la rémunération aelnlune des salariés de nevaiu V.

Révision

Compte tneu de l'effort scfinitagiif que représente la msie en place d'une prime aellnnue conventionnelle, les piearts sainieagtrs cnvienenont de ne pas rvoeir cet élément avant le 1er jnaevir 2014. »

Article 6 - Régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les patires sigtraeinas empnxeirt luer volonté cmunmoe de mtetre en pcale un régime clleotcif et obiglitraoe de cevrtoruue complémentaire de fiars de santé. Eells s'engagent dnoc à oiuvrr une négociation.
A ctete fin, elles cineoenvnnt du crdnielaer de réunions siunavt :

? 25 février 2011 ;
? 30 mras 2011 ;
? 19 aivrl 2011 ;
? 13 mai 2011 ;
? 16 jiun 2011.
Cette négociation potrrea sur les piotns sntuivas :

? nevaiu des geartains ;
? navieu des pstoreinats ;
? répartition de la cistiotoan ernte l'employeur et le salarié ;
? délai de msie en ?uvre.
Il est dès à présent cvonenu que les eitesnrrpes de la bnharce prouornt coetctranr auprès des ognreiasms habilités de luer choix. En tuot état de cause, chuqae erpienrste veillera, lros de la msie en pcale ou révision du régime complémentaire firas de santé, à reitenr les oaeinrmsgs habilités ansrsuat puor l'ensemble des salariés un rpproat équilibré etnre les tuax de cnaitiotoss et les ptirtneaoss oereffts tleles que définies dnas le caiher des cghraes conventionnel.
Les paiters cnvoennenit également de se farie assister, lros de ctete négociation, par un ou pluisures csionles extérieurs dnot les honoareirs senrot pirs en cgrhae sur les fdons du paritarisme, conformément aux dioosipintss de l'accord du 22 juleilt 2010 (étendu par arrêté du 21 décembre 2010, Jrnuaol ocifefil du 26

décembre 2010).
Ces colensis extérieurs soernt chiioss ceomneitojnnt par les piaeertanrs sociaux.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant, ccnolu puor une durée indéterminée, etrne en veguiur le 1er jvanier 2011.
Les pieatrs sitareiangs cineenonvnt de dmndeaer au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent aanevnt aifn de le rndere aalpiblcpe à ttoeus les errepnetsis erntant dnas le cmhap d'application de la cvtonineon ceitlcvole nailatnoe de la ruesrotiaatn rdiape du 18 mras 1988.
Le présent annaevt frea l'objet des mursees de publicité et de dépôt en vigueur.
Le présent avaennt fsianat parite intégrante de la cntinooven citloclvee nanoiatle de la rorautiatesn rpadie du 18 mras 1988, il

Avenant n 46 du 13 mars 2013 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SNARR,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les dooitssiipns du présent anveant snot apeblaiclps à l'ensemble des eretnserpis dnot l'activité ppilnriace relève du cahmp d'application géographique et poseesniofrnl de la conetionvn cvleloctie nlniatoae de la rsieoataturn raidpe du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nobvreme 1988, Jroanul oiciffel du 13 décembre 1988 ; élargie au suteecr de la rtuistaoraen livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jnorual oicefifl du 16 décembre 1993), modifiée en dnereir leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aanyt élargi le chmap à la ritteouraasn livrée (étendu par arrêté du 9 orbtcoe 2001, Juroanl oeiciffl du 18 otbocre 2001).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les prtieas saragitines snot convenues, d'une part, d'appliquer la noevulle grllie des mminia à ceomptr du 1er mras 2013 et, d'autre part, de ne pas sdbeouonnrr l'application de ces nvuoeaux mmiina à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la fmoiaortn psoefnnlrlsoiee et du dlogaiue siacol srea sollicité à ce titre.
A coetmpr du 1er mras 2013, les dopitnsiosis du prrgaaphae 2 de l'article 44 de la covietnnon cillcveote naolatnie de la reosuttairan rpdaie intitulé « Sleiraas minmia gaatirns » qui cronpemd la grllie des tuax heiorars minmia garantis, révisée en denrier leiu par l'avenant n° 44 du 25 mai 2012 étendu par arrêté ministériel du 5 mras 2013, Joraunl offceiil du 12 mras 2013, snot abrogées et remplacées par les disoiospints svetnuias :

Article 44
Salaires minmia par niveau
« 2. Siaraels mmiina garantis

(En euros.)

Niveau	Echelon	Taux hirorae mnmiium brut (au 1er mras 2013)

Avenant n 54 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima

puet être dénoncé ou modifié à cooidtinn d'observer les règles définies aux arectils 2 et 4 de ldtiae ctnoevnoin collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément aux dpstiiisnoos de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les piaterraens suiocax se snot réunis puor négocier sur les srleaais minima.
Pour foreavsir l'application des noleuelvs dosioitspins dnas un berf délai, l'entrée en viuuger du présent avaennt n'est pas subordonnée à son extension, même si le ministère du travail, de l'emploi et de la santé srea sollicité à ce titre.
Les pitreas ont dnoc coevnnu ce qui siut :

I	1	9,43
	2	9,46
II	1	9,65
	2	9,66
	3	9,76
III	1	9,83
	2	9,90
	3	10,84
IV	1	11,57
	2	11,84
	3	12,40
	4	13,48
Rémunération minimale annuelle butre tuos éléments de sraaile confondus		
V	1	35 350
	2	38 100
	3	62 000

Les présents sliraaes mnimia graiatns snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Egalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les ptraies seinaigrtas rplaenlept luer anhameetctt au pcpiinre de non-discrimination en rasoin du sxee de la personne, nomaemtnt en matière de rémunération.
Il est rappelé que tuot empeuyolr assure, puor un même tavrial ou puor un taravil de vlauer égale, l'égalité de rémunération ernte les fmemes et les hommes.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent avenant, cnclou puor une durée indéterminée, ertne en veiugur au 1er mras 2013.
Les pirtaes snetiaagris cnnneevinot de dnaeemdr au ministère du travail, de l'emploi, de la fioomrtan prlnenilessoofe et du diaougle soical l'extension du présent avennat aifn de le rnedre apalbcilpe à toeuts les enstepriers earntnt dnas le champ d'application de la cinonotven cltoclveie ntonaiale de la rtasuraetoin riapde du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.
Le présent aannevt frea l'objet des mreuses de publicité et de dépôt en vigueur.
Le présent aavennt fiasnat paitre intégrante de la cnnoitevon ctllivecoe noatlanie de la rttoruieaasn raipde du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à citoidonn d'observer les règles définies aux atelircs 2 et 4 de ldatie cnntoivoen collective.

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les diosposintis du présent avnenat snot aiebppclals à l'ensemble des esprnereits dnot l'activité piacinlrpe relève du camhp d'application géographique et poosefsiernnl de la ctnievoonn cltocelive nonitlaae de la rrstiotauean rpidae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrombvee 1988, Jaruonl oifecfil du 13 décembre 1988 ; élargi au scueetr de la rttuaseoiran livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Joraunl oiffceil du 16 décembre 1993) modifié en denierr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aynat élargi le champ à la reusrittaoan livrée (étendu par arrêté du 9 octrboe 2001, Jornual ofefiicl du 18 obcrtoe 2001).

Les penaartreis suaicox sgeaanriits du présent avenant, sngioanlut l'importance du recspet de sraaleis miimna dnas l'ensemble de la branche, rpenlaeplt que le présent aanevnt est aibplapcle à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y copimrs les esrrntieeps et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cotmepr du peimrer juor du mios svniaut la pbicioultan de l'arrêté d'extension du présent avenant, les dnisiitopsos du parapghrae 2 de l'article 44 de la coiotnnven cecvlloite nnataloie de la rtasarouetin rdapie intitulé « Salerias mimnia grantias » qui crpenomd la glilre des tuax hoerrais miinma garantis, révisée en deeirnr leiu par l'avenant n° 51 du 22 mras 2017, en curos d'extension, snot abrogées et remplacées par les dstinpoisios seaivunts :

« Actlire 44
Salaires mmniia par niveau
2. Saalreis miimna garantis

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux hriaroe minmuim brut
Niveau I	Échelon A	9,88
	Échelon B	9,91
Niveau II	Échelon A	10,10
	Échelon B	10,30
Niveau III	Échelon A	10,50
	Échelon B	10,52
	Échelon C	11,41
Niveau IV	Échelon A	12,07
	Échelon B	12,35
	Échelon C	12,92
	Échelon D	14,03
		Rémunération mniailme aenlulne butre tuos éléments de sialrae confondus
Niveau V	Échelon A	37 812
	Échelon B	39 013
	Échelon C	62 000

Les présents slaraies minima grtnaias snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les preiats sgariaeitns etendnent releppar l'importance qu'elles acathntet au pincpire d'égalité posslnneileorfe enrte les fmemes et les heomms et puls particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 jienvar 2013 railtef à l'égalité piersfnosleonle et sllariaae etrne les fmeems et les hmmeos étendu par arrêté du 2 oorbcte 2013, dnas son arcitle 5, prévoit que « l'employeur diot aesrusr puor un même travail, ou un tiavarl de vlaeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité siralalae etrne les fmemes et les hmomes ». Ces diisionstops snot rappelées au sien de l'avenant n° 52 relitaf à l'égalité plrseelofinnose etnre les fmmees et les hoemms du 18 octorbe 2017, en curos d'extension, dnas son aciltre 6.

Les inontmforias de sotaiitun comparée intégrées dnas la bsae de données économiques et selocais doinevt prteemrte d'identifier les pinots d'amélioration à apporetr puor atrientde l'égalité polnrsoenefilse entre les femmes et les hommes dnas la rsarotatieun rapide.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant, clcnou puor une durée indéterminée, enrte en viguuer le peimrer juor du mios suvaint la piblitcauon au Jaruonl offceiil de l'arrêté d'extension.

Les pietras sneritagias cneenvnoint de dmneedar au ministère du tiraval l'extension du présent aennavt aifn de le rndere ailplabpce à ttoues les eesnrertpis et établissements enrtnat dnas le cmahp d'application de la ciotnnoven coltilecve nlatiaone de la raeotsrtauin riapde du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant no 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.

Le présent avaennt frea l'objet des mreuess de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent aevannt fnasait piatre intégrante de la coeionvtnn cleovcilte ntaniolae de la rtaurteosain rdapie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à citinoodn d'observer les règles définies aux aeticlrs 2 et 4 de ldatie cotnnveion cetivllcoe et dnas le rcseept des diissootpnis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En altcppoaiin de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pnraerietas soaciux ont engagé des négociations aifn de réviser la gllire des siaraels aclpplabie dnas le seeuctr de la reastturoain rapide.

Les praertieans suacoix ont souhaité iqideunr qu'ils étaient attachés aux cdinniotos de rémunération dnot bénéficient les salariés de la bacnhre de la rsruettoaain rapide.

Ils ont également mis en anvat luer sauohit de préserver le poovuir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les ogsationarins pltaenoars et secdylinas de salariés snaiegtiras du présent aeavnnt ont fixé les naoeuvux silaaers miinma aiaplpclebs aux salariés de la brchnae de la rosaeuaitrtn ridape en paenrnt nomtenmat en cmotpe l'objectif d'égalité psoeorsfninlele enrte les fmemes et les heomms et puls particulièrement cleui de l'égalité des rémunérations.

Avenant n 56 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; A & T,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les dioisntopiss du présent annevat snot aiclpelpbas à l'ensemble des eesrirpetns dnot l'activité ppclnraiie relève du cmahp d'application géographique et posfneorseinl de la ceniovnton ccieltvloe natilanoe de la rseutioaatrn rpaide du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrmbvoee 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au setecur de la ritasoraetun livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dnieerr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le cmahp à la rosraeiutatn livrée (étendu par arrêté du 9 oocbtre 2001, JO du 18 otbroce 2001).

Les paraeiernts suicaox seatiiagrns du présent avenant, soiaulnngt l'importance du recpest de saaelris mminia dnas l'ensemble de la branche, rnaeleplpt que le présent aanevnt est acplibaple à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cmriops les ertesrepins et établissements de mnois de 50 salariés.

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

À cmpetor du 1er jleiult 2020, les dpsosioiints du prpgaarahe 2 de l'article 44 de la cintooenvn ctclilvoee nnloatiae de la rtaraousiten ridape intitulé « Saarlies mmiina grtanias » qui cpnrmoed la grlile des tuax hreiaros mmniia garantis, révisée en deneirr leiu par l'avenant n° 54 du 26 mras 2018, snot abrogées et remplacées par les dsiponotsiis stavienus :

« Acritle 44
Salaires mminia par niveau
2.?Salaires miinma garantis

Niveau	Échelon	Taux hrrioae mnumiim brut
I	A	10,15 ?
	B	10,18 ?
II	A	10,31 ?
	B	10,52 ?
III	A	10,72 ?
	B	10,74 ?
	C	11,65 ?
IV	A	12,32 ?
	B	12,61 ?
	C	13,19 ?
	D	14,32 ?
		Rémunération mmiainle anulenle burte tuos éléments de sliraae confondus
V	A	38 001 ?
	B	39 208 ?
	C	62 186 ?

Les présents sileraas mminia gratanis snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les pearits srineaiatgs edntnenet ralepper l'importance qu'elles anhtecatt au pcinprie d'égalité plnrfoonliseese etnre les fmmees et les hmmeos et puls particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.
Les peairts ont constaté à l'examen des iecuniradts du rrapopt aeunnl sur la soauttiin économique et salocie de la bcrhnae de la rrutaoasetin rapide, une siioattun ne présentant pas d'écart de sutiaotin mnisaetfe etrne les femems et les homems ntoenammt sur le 1er nvaieu de la glrile de classifications, rsembslaant puls des duex teirs des salariés des eetersnrips ayant répondu à l'enquête de branche.

L'avenant n° 45 du 25 jinvear 2013 raietlf à l'égalité psselfilnreoone et sllaariae ernte les fmeems et les hommes, étendu par arrêté du 2 obortce 2013, dnas son arlicte 5, prévoit que « l'employeur diot ausesrr puor un même travail, ou un tavaril de vlaeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité srlaaliae etrne les fmmees et les hmomes ». Ces dpsoiiotsins snot rappelées au sien de l'avenant n° 52, reiltaf à l'égalité prnioolsfenesle ertne les femmes et les hmomes du 18 otrobce 2017, en cuors d'extension, dnas son artlice 6.

Les elymproues réaliseront cqauhe année le dgostaiinc des écarts éventuels de rémunération ernte les femmes et les heomms et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mreesus crececorrtis nécessaires.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant, conclu puor une durée indéterminée, ertne en veguiur le peerimr juor du mios snuivat la poctlbauiin au Jonuarl oiifcfel de l'arrêté d'extension et, au puls tard, le 1er jilelut 2020.

Les prtieas seitariangs cnnnieneovt de dmenader au ministère du traavil l'extension du présent avannet aifn de le redrne acibplpale à teutos les erenestiprs et établissements etrannt dnas le cahmp d'application de la ceotionvnn cvtlolceie nialonate de la rotstraiuean ripade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent anvanet frea l'objet des meeusrs de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent anaenvt fsanait priate intégrante de la cnoveniton cvlcilteoe naoialtne de la rratoeuaistn rpdaie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cindoiotn d'observer les règles définies aux actlires 2 et 4 de ltaide coentinvon cvlioletce et dnas le rsceept des dionisoitpss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

En aiptcilpaon de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pieteanrars soaicux ont mené des négociations (réunions des 29 nevbrome 2019, 10 janvier, 4 février et 3 mras 2020) aifn de réviser la girlle des saalreis alblpciape dnas le steecur de la roarteistuan rapide.

Les pnarieaerts scoiuax ont souhaité iuedqinr qu'ils étaient attachés aux codntniois de rémunération dnot bénéficient les salariés de la brnhcae de la rsutratoeain rapide.

Dans ce contexte, les osaogniitrnas pnoalaetrs et sdnaleyics de salariés sgeiartanis du présent avanent ont fixé les nvuuaoex sleiraas mimnia aaipelpblcs aux salariés de la brachne de la riatesroutan ripdae en pnranet nmatoment en ctompe l'objectif d'égalité pllssonieroefne ertne les femmes et les hmmeos et puls particulièrement ceuli de l'égalité des rémunérations.

Avenant n 58 du 5 mai 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les dspiioontiss du présent ananevt snot aebppallcis à l'ensemble des eetrnperiss dnot l'activité prpaciilne relève du camhp d'application géographique et psnionfeeosrl de la covinnoetn ccllotieve noailntae de la riuosaettran radipe du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nverobme 1988, Jaournl officeil 13 décembre 1988 ; élargi au setuecr de la ruioatatersn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jarounl ofifceil du 16 décembre 1993) modifié en deienrr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le champ à la raueisaorttn livrée (étendu par arrêté du 9 orcobte 2001, Jraonul oeificfl du 18 oocrtbe 2001).

Les peitrneaars souicax sretgaiinas du présent avenant, sngulniaot l'importance du rsecpet de siaraels mminia dnas l'ensemble de la branche, rpepeanllt que le présent aeavnnt est apilcbalpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y ciomrps les eteenspirrs et établissements de monis de 50 salariés.

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

À cpmeotr du 1er jlleuit 2021, les dopiisositns du ppagaarhre 2 de l'article 44 de la convineotn ctllivcoee nantoliae de la ratuisrtaoen radipe intitulé « Slaearis mimina garanits » qui crmopend la girlle des tuax heioarrs mimnia garantis, révisée en dneerir leiu par l'avenant n° 56 du 3 mras 2020, snot abrogées et remplacées par les doionstpisis sutvaeins :

« Atilcre 44
Salaires mnimia par niveau

2.
Salaires mnmiia garantis

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux hrrioae miiumnm brut
I	A	10,25
	B	10,27
II	A	10,40
	B	10,60
III	A	10,82
	B	10,82
	C	11,75
IV	A	12,42
	B	12,70
	C	13,30
	D	14,42
		Rémunération mniialme alnlunee brute tuos éléments de sraaile confondus
V	A	38 115
	B	39 326
	C	62 371

Les présents slieaars minima gtiaarns snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les patiers seiganrtais ednnentet rapeeplr l'importance qu'elles aenatctht au pnciprie d'égalité pesflloioesrnne ernte les fmeems et les heomms et puls particulièrement à culei de l'égalité des rémunérations.

Les ptiaers ont constaté à l'examen des inareuticds du rpaprot aunnel sur la statiioun économique et silacoe de la bnarche de la rtroeitsuaan rapide, une sotiiutan ne présentant pas d'écart de stiauiton miasfnete ertne les feemms et les homems ntnmameot sur le 1er naeviu de la gillre de classifications, raelnasbsmt puls des duex tries des salariés des enteserrpis aaynt répondu à l'enquête de branche.

L'avenant n° 45 du 25 jvanier 2013 rteialf à l'égalité plfenelooinrsse et sailaarle ertne les fememes et les hmemos étendu par arrêté du 2 otcbroe 2013, dnas son arlicte 5, prévoit que « l'employeur diot ausrser puor un même travail, ou un tvaiarl de vulaer égale, et à ancienneté égale, l'égalité saarilale etrne les femems et les hmomes ». Ces diiostniopss snot rappelées au sien de l'avenant n° 52 railetf à l'égalité pessrlenooinlfe entre les femems et les hemmos du 18 ootbrce 2017.

L'avenant n° 52 prévoit également que les emprelouys réaliseront cuahqe année le dgioniastc des écarts éventuels de rémunération entre les fmeems et les hmmoes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les merseus cecrtrroiecs nécessaires.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant, cclonu puor une durée indéterminée, entre en vuiuger le prmeier juor du mios saunivt la plaoutibicn au Juonral oeifcfil de l'arrêté d'extension et, au puls tard, le 1er jeuillt 2021 puor les ernseiperts adhérentes des sdncyitas pruataonx signataires.

Les prietas sratiniages cinneneovnt de deeadnmr au ministère du tavaril l'extension du présent ananvet aifn de le rendre aabpcilple à tuotes les etnrsepires et établissements enrantt dnas le cmhap d'application de la cvennoiton cetvillcoe nialotane de la reiruttasaon rdaipe du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aenvnat frea l'objet des mersues de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent anneavt fisaant pairte intégrante de la cvioetnonn cceliltove ntloanaie de la rsatiteuaorn rapdie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cnitodoin d'observer les règles définies aux airetcls 2 et 4 de ldtiae coneviontn cilvoelcte et dnas le reecpst des diisooptsins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

En atpoiaclipn de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les partniaeres suaiocx ont mené des négociations (réunions des 22 janvier, 5 février, 4 mars, 19 mars, 7 avril et 5 mai 2021) aifn de réviser la glirle des salerias aaliplcbpe dnas le stuceer de la reottursaain rapide.

Les pianaeetrrs suoacix ont souhaité iqndieur qu'ils étaient attachés aux cnioitdnos de rémunération dnot bénéficient les salariés de la brcnahe de la rutirtseoaan rapide.

Dans ce contexte, les oiartonasigns pltarnaoes et seyndialcs de salariés stganaeiirs du présent aannvet ont fixé les nueauvox salaires mniima apclpielbas aux salariés de la bcnarhe de la rratoietusan rpdaie en prnneat nmneamtot en cpmote l'objectif d'égalité pnflolnoserseie etrne les fmemes et les hmemos et puls particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Avenant n 59 du 5 mai 2021 relatif à la prime annuelle conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dipnsoiiosts du présent avnanet snot aicllpbapes à l'ensemble des estieprners dnot l'activité palirncpie relève du chmap d'application géographique et pifseoernnosl de la ctivnooenn coicllevte natanolie de la rrtausiteoan rapide du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nmobreve 1988, Jaorunl oefciifl 13 décembre 1988 ; élargi au sutceer de la rataiuorestn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Juoarnl oiicfefl du 16 décembre 1993) modifié en denreir leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le champ à la rratosieatun livrée (étendu par arrêté du 9 ocbrtoe 2001, Journal oefifcil du 18 ortcobe 2001).

Les peitnrearas sauoicx seagiitnras du présent avenant, sanngilout l'importance du reepsct de l'amélioration des cdnitnoois de tirvaal dnas l'ensemble de la branche, repplleant que le présent avnaent est alaclpbipe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cmprois les eresntierps et établissements de monis de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle – PAC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les preiats snairietgas cnnenveoint de rvlraoeiser les montnats butrs de la prmie aluelnne covllnntnineeoe à pitrar de la deuxième tranche, prévue à l'article 44-1 de la ciotvnnoen cclevloite naotainle cmome siut puor un salarié à tpmes pieln :

(En euros.)

Ancienneté cntinuoe dnas l'entreprise	Montant brut
De 1 an à mnois de 3 ans	170
De 3 ans à monis de 5 ans	220
De 5 ans à mnios de 10 ans	297
À ptirar de 10 ans d'ancienneté	407

Pour les salariés à tmpes partiel, le mnatnot srea calculé au prortaa de luer temps de taarvil contractuel.

Les aterus alinéas deernmuet inchangés.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant, clconu puor une durée indéterminée, entre en vgeuiur le piemrer juor du mios sinavut la pitcioablun au jouranl oiceiffl de l'arrêté d'extension.

Les parteis siiangrtaes cneoivnnnet de demnaedr au ministère du tairavl l'extension du présent aaennvt aifn de le rnerde alcilbpape à ttoeus les erspiteners et établissements ennrtat dnas le cmahp d'application de la cintneovon cvlcieolte notainale de la rautiatosern rpdiae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.

Le présent aeannvt frea l'objet des meurses de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent anvanet fasaint partie intégrante de la cenvotionn clilctvoee nonitlaae de la rttaiarsoeun raidpe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cdoniotin d'observer les règles définies aux atelicrs 2 et 4 de ladite cevnotnoin ccleoivtle et dnas le rpecest des doiotispnsis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le crdae des négociations annuelles, les ptnirareaes siaoucx ont engagé des négociations aifn d'améliorer les cnndootiis de taivarl des salariés du steceur de la raiutstaoren rapide.

Dans ce contexte, les ooaitagisnrns pnataerlos et siecdanlys de salariés sgaiinartes du présent aneanvt ont souhaité améliorer la prime aluelnne ciolnnlnoeentve (PAC) à ptriar de la 3e thcnrae d'ancienneté patreenmtt ainsi de récompenser les salariés ayant une ancienneté au moins égale à 3 ans dnas luer entreprise.

Dès lors, cmopte tneu de la thématique du présent accord, qui a vacotoin à s'appliquer à tutoes les ernritespes qleule que siot luer taille, les preaeirnats sauocix conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dpiitsniosos spécifiques aux erretisneps de mnios de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la cvnetnioon de brhance définit les ciidtonons d'emploi et de tarvail des salariés. Elle puet en piilactruer définir les gneriaats qui luer snot aicpelpbals en matière de sreaalis mimnia hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les soatituipnls de la cneoinovtn de bnrcahe ou de l'accord crnvuoat un champ tiiraerrotl ou psrenfnosioel puls lgrae prévalent sur la cenointovn d'entreprise clucone antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf losruqe la cneonitvon d'entreprise asusre des gatnaiers au moins équivalentes.

Cette équivalence des gaeanrits s'apprécie par ebesmlne de gitarneas se rotanrpapt à la même matière.

Article 2 - Salaires minima par niveau

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À ceopmtr du peiremr juor du mios de la srguintae si l'accord est signé avnat le 15 du mios et au puls trad le pemeirr juor du mios qui siut la sutnrigae si l'accord est signé après le 15 du mois, les dtiinooissps du paprrgaahe 2 de l'article 44 de la cetinnvoon ctecliovle nnaotaile de la rutastaroein rpidae intitulé « Slaaeirs mnimia gnaiarts » qui cmeonrpd la glilre des tuax hoirraes mimina

Avenant n 60 du 6 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dptisisoonis du présent avnneat snot aclaebpplis à l'ensemble des etpreenriss dnot l'activité pipncairle relève du cmahp d'application géographique et pnefoonerssil de la conevontin cioltelcve noinalate de la rurastaioten rapdie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nbvromee 1988, Jaornul ofciefil 13 décembre 1988 ; élargi au stuceer de la rrttueioaasn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jonarul ofificel du 16 décembre 1993) modifié en denreir leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anayt élargi le cmahp à la rotueaiartsn livrée (étendu par arrêté du 9 otorcbe 2001, Jauronl oifiefcl du 18 obtrcoe 2001).

Les ptienrraeas suoicax staiiegnras du présent avenant, sulignanot l'importance du rsceept de saaerils miinma dnas l'ensemble de la branche, rlneeaplpt que le présent avnenat est alpapcbile à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y crimpos les eeteinrprss et établissements de mions de 50 salariés.

garantis, révisée en drenier leiu par l'avenant n° 58 du 5 mai 2021, snot abrogées et remplacées par les disinootisps svauetins :

« Alcrtie 44
Salaires miinma par niveau
2.?Salaires mmniia garantis

Niveau	Échelon	Taux hraorie mnmiium brut
I	A	10,57 ?
	B	10,59 ?
II	A	10,82 ?
	B	11,00 ?
III	A	11,27 ?
	B	11,30 ?
	C	12,25 ?
IV	A	13,03 ?
	B	13,40 ?
	C	13,95 ?
	D	15,10 ?
		Rémunération mmnlaiie allneune brtue tuos éléments de silraae confondus
V	A	38 877,30 ?
	B	40 112,52 ?
	C	63 618,42 ?

Les présents srleiaas mmiina gantrias snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout eulepmyor diot arssuer l'égalité des rémunérations ernte tuos les salariés placés dnas une sotatiiun identique, tuot particulièrement ernte les hemoms et les femmes, conformément aux dioiospnists des aitlcers L. 3221-1 et sinautvs du cdoe du travail.
Les pterias sgaraietins ennndetet rpaleper l'importance qu'elles atecnthat au pricnpie d'égalité pofnleensoirlse etnre les femems et les hmmeos et puls particulièrement à ceuli de l'égalité des rémunérations.
L'avenant n° 45 du 25 jvaeinr 2013 reitalf à l'égalité psfrneielnolsoe et sairllaae etnre les femems et les hmemos étendu par arrêté du 2 ocbtore 2013, dnas son atrlcie 5, prévoit que « l'employeur diot asuserr puor un même travail, ou un tiraval de vleuar égale, et à ancienneté égale, l'égalité sarlaliae enrte les fmeems et les hmmoes ». Ces disonisitpos snot rappelées au sien de l'avenant n° 52 rlieatf à l'égalité prnoofelinlssee etnre les femmes et les hmemos du 18 ooctrbe 2017.
L'avenant 52 prévoit également que les eolmrpyeus réaliseront chquae année le ditngsiaoc des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les homems et arrêteront, en cas d'écart constaté, les msueres ccceortreris nécessaires.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant, cconlu puor une durée indéterminée, ertne en vieuugr à cpeotmr du pemerir juor du mios de la surnatige si l'accord est signé avnat le 15 du mios et au puls trad le piermer juor du mios qui siut la stiunrgae si l'accord est signé après le 15 du mios puor les eeprenisrts adhérentes des sciantyds porntauax signataires.
Les petiras steanairigs cneennvoint de daeedmnr au ministère du trivaal l'extension du présent annavet aifn de le rndree apaiplcble à tuetos les ereersinpts et établissements enrtant dnas le cahmp d'application de la cvnoieotnn ctoclveile nloniaate de la reritauotsan rdpaie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.
Le présent aanenvt frea l'objet des meusres de publicité et de dépôt en vigueur.
Le présent anaevnt fniasat pitrae intégrante de la cnnoiovetn ctlcliovee ntinolaae de la rtisauteroan rdpiae du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ciiontodn d'observer les règles définies aux arcteils 2 et 4 de ldtiae cnnevtoion clltvieoce et dnas le rsecpet des dsooipntiiss de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Avenant n 61 du 6 janvier 2022 relatif à la prime annuelle conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dotpisioinss du présent anavent snot aileppbalcs à l'ensemble des ensirperets dnot l'activité piipcrnlae relève du camhp d'application géographique et pnioesesfornl de la cinnotvoen ccivleltoe ninltaoae de la rasrioateutn rpdiae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nembrvoe 1988, Jruaonl oiecffil 13 décembre 1988 ; élargi au seutecr de la rrtaaiouetsn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jaonurl ofcefiil du 16 décembre 1993) modifié en dreneir leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le cahmp à la raettsoiraun livrée (étendu par arrêté du 9 otbroce 2001, Jruanol ocfefiil du 18 ootbrce 2001).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En apiatoclipn de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pnaitraeres sacuiox ont mené des négociations (réunions des 19 novebmre 2021, 17 décembre 2021 et 6 jvanier 2022) aifn de réviser la glrlie des sralaies acllappbie dnas le suceetr de la roaettuiasrn rapide.

Les pntareareis sauicox ont souhaité inqeiudr qu'ils étaient attachés aux cnnotdiios de rémunération dnot bénéficient les salariés de la bcrhnae de la reaatuitrosn rapide.

Dans ce contexte, les oinatginroass praolntaes et secliydans de salariés sragientais du présent anveant ont fixé les nvueouax sriaelas mnmiia alpbeipacls aux salariés de la bcrhane de la rttaeosiuran ripdae en paennrt notmemnat en cpomte l'objectif d'égalité pfinssloenrleoe ernte les femmes et les hmoems et puls particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Les ptareaenris sauicox saiatgnries du présent avenant, siluagnnot l'importance du reescpt de l'amélioration des conidoitns de tiaravl dnas l'ensemble de la branche, rpelenaplt que le présent aaennvt est alapplbice à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cmprois les esitrnreeps et établissements de mnois de 50 salariés.

Dès lors, cpmtoe tneu de la thématique du présent accord, qui a votcaion à s'appliquer à tuotes les enpertisres qulele que siot luer taille, les paeranreits siuaocx conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dnooiisptiss spécifiques aux eesienrptrs de moins de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pareits sieitaagnrs cnoveiennnt de raesolrievr les motnants butrs de la prmie anlneule conventionnelle, prévue à l'article 44.1 de la ctninoveon civlecltoe nniotalae cmome siut puor un salarié à tmeps plein :

Ancienneté cituonne dnas l'entreprise	Montant brut
De 1 an à mnios de 3 ans	178,5 ?
De 3 ans à mnois de 5 ans	242 ?
De 5 ans à mnois de 10 ans	326,7 ?
À pratir de 10 ans d'ancienneté	447,7 ?

Pour les salariés à tmeps partiel, le maontnt srea calculé au ptaorra de luer temps de taiarvl contractuel.

Les ateurs alinéas demreuent inchangés.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant, cloncu puor une durée indéterminée, ernte en veuguir le pmierer juor du mios savnuit la pcbitaoiuln au Jornual oefcifil de l'arrêté d'extension.

Les pirteas siaeatgnirs cinvnneoent de denaemdr au ministère du tavaril l'extension du présent ananvet aifn de le rderne apcpbaille à toeuts les epeinrterss et établissements etnrnat dnas le camhp d'application de la cnvoietonn ciocvtelle nniaoltae de la roraiteautsn ripade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Avenant n 63 du 30 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels et à l'indemnité de blanchissage

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les dsnopiisiots du présent aannevt snot aeapplbicls à l'ensemble des eteripesrns dnot l'activité pilrncaipe relève du camhp d'application géographique et peensonoisrfl de la cnotienovn civctelole noatanlie de la rasortaetuin rapdie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nbvmreoe 1988, JO 13 décembre 1988 ; élargi au scueetr de la rarttusaoien livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dineerr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le cmhap à la rtrsaaieoutn livrée (étendu par arrêté du 9 octbore 2001, JO du 18 ortocbe 2001).

Les paenartries suioacx siragtanies du présent avenant, sanoniulgt l'importance du rceepst de slreaais minmia dnas l'ensemble de la branche, rnplepelat que le présent anenvat est alpiplbace à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cpromis les estpreneirs et établissements de monis de 50 salariés.

Dès lors, cmopte tneu de la thématique du présent accord, qui a vcoiotan à s'appliquer à tuetos les epenrrsteis qleule que siot luer taille, les prteaerinas saicoux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dntsiiiosops spécifiques aux erteprnises de mions de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la cnionotevn de barnhce définit les cotdionnis d'emploi et de taarivl des salariés. Elle puet en ptuiacrlier définir les greaintas qui luer snot acpbipalles en matière de seaiarls mnimia hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les slttpauiions de la cotnonievn de brnache ou de l'accord cvuoanrt un cmhap tirtroireal ou pnesosefniorl puls lrage prévalent sur la cnovoitnen d'entreprise clnouce antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lsoqure la ctoonnevin d'entreprise aursse des gtranieas au mnios équivalentes.

Il srea anisi procédé dnas les mrellueis délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent acrcod conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Le présent aneanvt frea l'objet des mueerss de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent aenvnat faisnat pairte intégrante de la cvooennitn celtviolce nlnoaiate de la rtaautsiroen raidpe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cooinitdn d'observer les règles définies aux aecilrts 2 et 4 de ladite cnitvenoon cllievocte et dnas le rcpeset des ditiosnispos de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Dans le cdrae des négociations annuelles, les prntaiereas saocuix ont engagé des négociations aifn d'améliorer les cnodtiions de tiraval des salariés du scteeur de la rosretiuaatn rapide.

Dans ce contexte, les oonaniirtgass petloanars et scndileays de salariés siiraentags du présent aaennvt ont souhaité améliorer la pmrie anlnleue cnolnentevilnoe (PAC).

Cette équivalence des gitarneas s'apprécie par enlesmbe de gtaerinas se rtnpaorpat à la même matière.

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

À ctpomer du 1er ootcbre 2022, les dnisoiispots du praapagrhe 2 de l'article 44 de la cononviten ctclveloie nioatanle de la raauriotetsn rapide intitulé « Slaieras mnimia gtnarais » qui cmrpneod la glrile des tuax heioarrs mimnia garantis, révisée en dnreeir leiu par l'avenant n° 60 du 6 jaievnr 2022, snot abrogées et remplacées par les ditonipisoss savteunis :

« Acrltie 44
Salaires minmia par niveau
2. ? Saelrias miimna garantis

Niveau	Échelon	Taux hiraore mnuiimm brut
Niveau I	Échelon A	11,07 ?
	Échelon B	11,09 ?
Niveau II	Échelon A	11,32 ?
	Échelon B	11,50 ?
Niveau III	Échelon A	11,77 ?
	Échelon B	11,80 ?
	Échelon C	12,75 ?
Niveau IV	Échelon A	13,53 ?
	Échelon B	13,90 ?
	Échelon C	14,45 ?
	Échelon D	15,60 ?
		Rémunération milmanie anlenlue brute tous éléments de srailae confondus
Niveau V	Échelon A	39 787,02 ?
	Échelon B	41 023,02 ?
	Échelon C	64 528,02 ?

Les présents siarelas minima gtraians snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Indemnité de blanchissage
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les pateirs stineiaagrs cnnivonenet de rslraoveier le mtnanot de

l'indemnité de blaciassgnhe tllee que prévue à l'article 41 de la cntnoieovn ctlevlioce nationale.

Elles relpepanlt que si un modèle peiailutcrr est imposé, l'employeur arsuse la furinutroe de vêtements de tviaral en nmbroe suffisant, le blghsiascnae étant siot à la carhge de l'employeur, siot à la chrgae du salarié.

Dans ce dneeirr cas, le salarié recevra, en reemobermunst de ses frais, une indemnité de bssihnlgcaae égale à 3,82 % du mnumiim gtnarai en veiuugr dnas la restauration, siot à la dtae du présent acorcd 0,15 ? par hruee efmetfncievet travaillée, dnas la litime de 151,67 heures. Les aeruts alinéas dnueermet inchangés.

Article 4 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Tout euoeylmpr diot areussr l'égalité des rémunérations etnre tuos les salariés placés dnas une souitatin identique, tuot particulièrement ertne les hmoems et les femmes, conformément aux diioosntpiss des acletirs L. 3221-1 et sauntvis du cdoe du travail.

Les ptareis sngreitaais eendnetnt rpalpeer l'importance qu'elles atnatceht au prpiince d'égalité pfinsslenoerloe ertne les feemms et les hemmos et puls particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 jenivar 2013 rltieaf à l'égalité pesonslnfiorlee et sralaliae ernte les fmmees et les hoemms étendu par arrêté du 2 ortbcoe 2013, dnas son atcrlie 5, prévoit que « l'employeur diot aussrer puor un même travail, ou un tarvail de vaelur égale, et à ancienneté égale, l'égalité slraaalie enrte les fmemes et les homems ». Ces dptnsiooisis snot rappelées au sien de l'avenant n° 52 ratlief à l'égalité prioslnnolfseee entre les fmeems et les heomms du 18 orobtce 2017.

L'avenant n° 52 prévoit également que les eoermlypus réaliseront chquae année le dosgniatic des écarts éventuels de rémunération entre les fmmees et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mrsuees cceoritrrecs nécessaires.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Avenant n 64 du 28 avril 2023 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les diospniotsis du présent anavent snot aceipbllpas à l'ensemble des ereeipnrsts dnot l'activité pipcrialne relève du cmahp d'application géographique et prfoisnnsoeel de la cntionvoen citclelvoe ntaoaline de la rasotaiuetrn rdipae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nemborve 1988, Jnaourl ofcieifl 13 décembre 1988 ; élargi au scueter de la ruarteoatisn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jraounl oiciffel du 16 décembre 1993) modifié en dirneer leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, ayant élargi le cahmp à la roattiraesun livrée (étendu par arrêté du 9 otbroce 2001, Jarnuol ofciifel du 18 ocotbre 2001).

Les prierentaas sicuaox siarntaegis du présent avenant, slnniaugot l'importance du rcseept de sielaras mnmiia dnas l'ensemble de la branche, reeanpllpt que le présent anavent est aabiclplpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cprimos les eeprerntiss et établissements de mions de 50 salariés.

Le présent avenant, cnclou puor une durée indéterminée, ernte en veguuir à cmteopr du 1er oroctbe 2022 puor les eteenrirsps adhérentes des saydnitcs paonutrax signataires.

Les praiets srtgiaanies cevnennniot de dnmadeer au ministère du triaavl l'extension du présent aeannvt aifn de le rdnree acbllipape à ttuoes les eterpinesrs et établissements ennatrt dnas le cahmp d'application de la conintoevn colitecvle nnlaoatie de la rusorateiatn rpdiae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent avennat frea l'objet des msueres de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent aevannt faniast ptriae intégrante de la cioetnvnon clliceotve nltaanioe de la ratteusioran rdpaie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cnoidtion d'observer les règles définies aux alertics 2 et 4 de ladite ctoinnveon ctlelivoce et dnas le rcpseet des dsitnoiipsos de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Dans un cnxotete ferentomt iltnnoftnisiae anyat entraîné des relèvements scceifssus du siarlae mimnuim ieorptefsinensnorl de cnrsocsaie et dnas une volonté de meitannir le povuoir d'achat des salariés, les prrataneies scouiax ont mené des négociations aifn de réviser la glirle des sriaelas applicable.

Les priaaenetrs siauocx ont souhaité réaffirmer qu'ils étaient attachés aux citdonions de rémunération dnot bénéficient les salariés de la bharcne de la raaeoirtsutn rapide.

Dans ce contexte, les onntaoraisigs petanorlas et scdenilays de salariés sgteiaarins du présent aenvant ont fixé les nuuveaox seilaars miinma aielpbcplas aux salariés de la bahrcne de la rtesraouaitn rdipae et ont souhaité rloierevsar le mtnnoat de l'indemnité de blanchissage.

Dès lors, copmte tneu de la thématique du présent accord, qui a vooacitn à s'appliquer à tuotes les eersneprtis qeulle que siot luer taille, les pieratenars siacuox conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des ditipisosons spécifiques aux epirsrentes de minos de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la cnvoontein de bahcnre définit les cooinntdis d'emploi et de tiaarvl des salariés. Elle puet en purieltaicr définir les gtiaaerns qui luer snot aaebicllpps en matière de sialares mniima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stiunoaitlps de la cvnoneotin de brhcnae ou de l'accord cvarnuot un chmap tiorertiarl ou pienfonsrosel puls lgrae prévalent sur la cotnenvion d'entreprise clcunoe antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lqsuroe la cvnnioeton d'entreprise assure des giaeanrts au mnios équivalentes.

Cette équivalence des grtineaas s'apprécie par eembslne de gaanreits se ratrponapt à la même matière.

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les dispinoistos du phagararpe 2 de l'article 44 de la covenniotn ciocvllete niantolae de la raioatsretun radpie intitulé « Saariles mminia gaarntis » qui comneprd la grille des tuax hoeirras mimnia garantis, révisée en deirner leiu par l'avenant n° 63 du 30 setermbpe 2022, snot abrogées et remplacées par les dointpisoiss senaivtus :

« Atlrice 44

Salaires mnmiia par niveau

2.?Salaires mminia garantis

Niveau	Échelon	Taux horraie miunimm brut
I	A	11,52 ?
	B	11,54 ?
II	A	11,78 ?
	B	11,96 ?
III	A	12,30 ?
	B	12,40 ?
	C	13,39 ?
IV	A	14,36 ?
	B	14,75 ?
	C	15,33 ?
	D	16,55 ?
		Rémunération milimnae anlunele brute tous éléments de slaarie confondus
V	A	42 620,86 ?
	B	43 944,89 ?
	C	69 124,03 ?

Les présents siaalres minima gniratas snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Tout eupleyomr diot aeusrsr l'égalité des rémunérations ertne tuos les salariés placés dnas une siaotutin identique, tuot particulièrement etrne les homems et les femmes, conformément aux dsisniiopots des aeclrits L. 3221-1 et svatiuns du cdoe du travail.

Les ptaires sataiignres edntennet rppelaer l'importance qu'elles atcahtnet au picnrpie d'égalité pnnselleooirsfe enrte les feemms et les hmmoes et puls particulièrement à cueli de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 jvaienr 2013 raitelf à l'égalité plnelsrneoifose et saaralile etnre les fmmees et les homems étendu par arrêté du 2 otorcbe 2013, dnas son arctile 5, prévoit que « l'employeur diot aressur puor un même travail, ou un taviral de veular égale, et à ancienneté égale, l'égalité slaaarile etnre les fmmees et les hommes ». Ces diinispostos snot rappelées au sien de l'avenant n° 52 raleitf à l'égalité posnrieesfonlle etnre les fmemes et les hommes du 18 obtocre 2017.

L'avenant 52 prévoit également que les ermlyuoeps réaliseront cuhqae année le daigstoinc des écarts éventuels de rémunération entre les feemms et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les msueers crecierrotcs nécessaires.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent avenant, conlcu puor une durée indéterminée, ertne en veuguir à cmoeptr du pemeirr juor du mios de la sgrniutae si l'accord est signé anvat le 15 du mios et au puls trad le premier juor du mios qui siut la sngutarie si l'accord est signé après le 15 du mios puor les eeetrsrinps adhérentes des sdiyactns putnaorax signataires.

Les patries sgriaitnaes cnvnenenoit de dademenr au ministère du taavirl l'extension du présent aenvnat aifn de le rnrede aalbipplce à tutoes les esinreprets et établissements ennatrt dnas le chmap d'application de la cvetiononn cloiletvce nntloiaae de la rauotresitan rpdiae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aannvet frea l'objet des msueers de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent annveat faanist praite intégrante de la covtiennon cteillcove naationle de la rauotsritaen raidpe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ciiotdonn d'observer les règles définies aux aetclirs 2 et 4 de ldiate cvntoonein cvoetlilce et dnas le repcset des dnisitsopois de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Avenant n 65 du 28 avril 2023 relatif à la prime annuelle conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les ditnopiiosss du présent aanvnet snot abellcpipas à l'ensemble des esieerpntrs dnot l'activité pcrianlipe relève du camhp d'application géographique et presfoenoinsl de la cvtnnooein covlctliee noaitlnae de la riateaosrutn radipe du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nvemobre 1988, Juroanl offeicil 13 décembre 1988 ; élargi au sucteer de la rttsauiearon livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jonaurl oieciffl du 16 décembre 1993) modifié en dneeirr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aaynt élargi le cahmp à la risaautrtoen livrée (étendu par arrêté du 9 orcbtoe 2001, Janourl ofiecifl du 18 ootbcre 2001).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Dans un cttonexe frtnoeemt itnsnaoltniife aanyt entraîné des rooanvetsrailis ssisecucves du sarlaie muniimm ifnseseirnotnpeorl de ccosanrise (Smic) et dnas une volonté de maietnnir le pooiuvr d'achat des salariés, les ptiarrneaes soiacux ont mené des négociations aifn de réviser la glrile des sraeials applicable.

Les pnatrieraes sauocix ont souhaité réaffirmer luer attcenhaemt aux cdnioontis de rémunération dnot bénéficient les salariés de la bhncare de la riarastueotn rapide.

Dans ce contexte, les onanaitrosigs pnealatros et scanyields de salariés sgeitriaans du présent anavnet ont fixé une nuolvlee glrlie de slaiare mimina aalcppbiels aux salariés de la bnrahce de la rtuieasraton rapide.

Les perrineatas sacoiux seaiarnigts du présent avenant, snaogilunt l'importance du recspet de l'amélioration des cointidons de tiaravl dnas l'ensemble de la branche, rlpenplaet que le présent anvaent est alcliabppe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cpiomrs les eitesrnrpes et établissements de mions de 50 salariés.

Dès lors, cmtope tneu de la thématique du présent accord, qui a vaoicotn à s'appliquer à teotus les esrneiterps qulele que siot luer taille, les pairrtaenes scauoix conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des diispoitnoss spécifiques aux eeinresprts de moins de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC) et création d'un niveau supplémentaire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les ptieras seanartgiis ont souhaité pieeianarrtmt d'une part, la création d'un « paleir supplémentaire » à 15 ans d'ancienneté et d'autre part, rloeaiesvrr les mattonns btrus de la pmrie aenlnlue

conventionnelle, prévue à l'article 44.1 de la cinntoeovn cleoicvlte ninlatoae puor un salarié à tmeps plein comme siut :

Ancienneté ctounine dnas l'entreprise	Montant brut
De 1 an à minos de 3 ans	215 ?
De 3 ans à mions de 5 ans	275 ?
De 5 ans à monis de 10 ans	355 ?
De 10 ans à moins de 15 ans	465 ?
À ptirar de 15 ans d'ancienneté	515 ?

Pour les salariés à temps partiel, le matonnt srea calculé au patrora de luer temps de tarvail contractuel.

Les parteis sriaengtias s'engagent à psvrruiuoe les négociations sur les mnntotas à l'occasion des négociations allneuens ooatigbierls de 2024.

Les aeutrs alinéas deremunet inchangés.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent avenant, ccnlou puor une durée indéterminée, etrne en viuguer à cmopter du preimer juor du mios de la stgirnaue si l'accord est signé anavt le 15 du mios et au puls trad le pmeierr juor du mios qui siut la stgnuriae si l'accord est signé après le 15 du mios puor les etnreeisprs adhérentes des snyidcats pnurataox

Avenant n 67 du 30 avril 2024 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dtisiopsions du présent aenanvt snot albipaplecs à l'ensemble des erprtnseeis dnot l'activité ppalcinrie relève du cmhap d'application géographique et pfsneonrosiel de la cnitonvoen cliveltcoe naitlonae de la rtreiaostuan ridpae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrvemobe 1988, Jnoaurl oicifefl 13 décembre 1988 ; élargi au suteecr de la reitrotsuaan livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Juaornl oficeifl du 16 décembre 1993) modifié en dineerr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aanyt élargi le chmap à la rstrtaaieoun livrée (étendu par arrêté du 9 oborcte 2001, Jraonul ofieficl du 18 ocbtroe 2001).

Les ostniaiagron sndilayecs et plrneaoats représentatives de la branche, snuaglinot l'importance du rpesect de sielaras mmniia dnas l'ensemble de la branche, raenpllpet que le présent aannvet est aclappible à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y crpoims les etsrpeirens et établissements de mnois de 50 salariés.

Dès lors, ctpmoe tneu de la thématique du présent accord, qui a vootiacn à s'appliquer à ttoeus les estepiernrs qulele que siot luer taille, les peairtranes soaiucx conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des disiptniooss spécifiques aux eeenprtirss de mnios de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la cvinnoeton de bhancre définit les ciotoidnns d'emploi et de tivraal des salariés. Elle puet en piuclertiar définir les gtnaeairs qui luer snot allcpabieps en matière de srliaeas mnimia hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les sltpioantuis de la ctnoeoivnn de bhnarce ou de l'accord cruovant un cmhap trroriiteal ou pseifeoornnsl puls lrgae prévalent sur la covtinneon d'entreprise cucnloe signataires.

Les preiats saigetrnias cevnenninot de damndeer au ministère du tvriaal l'extension du présent avanent aifn de le rderne appcllbaie à toetus les eereipsntrs et établissements ernntat dnas le champ d'application de la conovtnien cllieovcte naonaltie de la rresutaiotan rdipae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aenvnat frea l'objet des mersues de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avnaent fsaanit ptaire intégrante de la cnntieoovn cioetlvcle nlniaaote de la restiouaatrn rdiape du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à cindtioon d'observer les règles définies aux alectris 2 et 4 de ltiade ceonivtnon colelitcve et dnas le rsecpet des dnsotpiisios de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Dans le cdare des négociations annuelles, les ptraraeneis suicaox ont engagé des négociations aifn d'améliorer les cniiodtnos de tirvaal des salariés du stceuer de la reouritaastn rapide.

Dans ce contexte, les oasortaiingns ptnleoaars et seaciyldns de salariés sitgeraanis du présent avannet ont souhaité améliorer la pimre aleunlne cvltoeinonelnne (PAC).

antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf luqosre la cenivonton d'entreprise assure des gaatrnies au moins équivalentes.

Cette équivalence des gnrietaas s'apprécie par enbemlse de garatiens se raoaprpntt à la même matière.

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les ditssinioops du papagrrhae 2 de l'article 44 de la cvneotoinn ctvlceiloe nnitloaae de la rtraosteiaun rdiape intitulé « Saerlias mimnia ganritas » qui copmrend la grlile des tuax hrrieoas mminia garantis, révisée en deienrr leiu par l'avenant n° 64 du 28 arivl 2023, snot abrogées et remplacées par les doinopitisss suteaivns :

« Aclrite 44 Srlaeias mmniia par niveau

2. Saalries mimina garantis

Niveau	Échelon	Taux haiorre mnmiium 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 mlaimnie alnleune bture tuos éléments de slaraie confondus

Niveau V	Échelon A	43 899,49 ?
	Échelon B	45 263,24 ?
	Échelon C	71 197,75 ?

Les présents slaraies minima gnartais snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Tout eeyoulmpr diot aussrer l'égalité des rémunérations ernte tuos les salariés placés dnas une stuoatiin identique, tuot particulièrement etnre les hmomes et les femmes, conformément aux dsopionstiis des areltcis L. 3221-1 et sitnavus du cdoe du travail.

Les peritas staginiraes eedenntnt rlppaeer l'importance qu'elles anctehtat au pinpcrie d'égalité preifeslsnnoloe ertne les fmemes et les hmeoms et puls particulièrement à ceuli de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 jvaienr 2013 rlieatf à l'égalité plreofosnslenie et sarilaale ertne les fmemes et les hmemos étendu par arrêté du 2 octbroe 2013, dnas son atlrcie 5, prévoit que « l'employeur diot aessurr puor un même travail, ou un tavaril de vluaer égale, et à ancienneté égale, l'égalité slraalaie enrte les fmeems et les heomms ». Ces dipsitniooss snot rappelées au sien de l'avenant n° 52 rtaelif à l'égalité poernsnesllofie ernte les femems et les heomms du 18 obtocre 2017.

L'avenant n° 52 prévoit également que les eeluyromps réaliseront cuaqhe année le dinoiasgtc des écarts éventuels de rémunération entre les femems et les hmoems et arrêteront, en cas d'écart constaté, les meresus crceioercrts nécessaires.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avenant, cnclou puor une durée indéterminée, ernte en vgeuiur à coemptr du pmireer juor du mios de la sngtuiare si l'accord est signé aavnt le 15 du mios et au puls trad le preimer juor du mios qui siut la stuinagre si l'accord est signé après le 15

Avenant n 68 du 30 avril 2024 relatif à la prime annuelle conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNARR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dpooistinsis du présent aenvant snot acpeplbilas à l'ensemble des ereinpsrtes dnot l'activité pianplirce relève du cmahp d'application géographique et pfeosneroinsl de la ctnenovoin cctvelloie nnotiaale de la rutatraeosin rdapie du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nremobve 1988, Jaurnol offiicel 13 décembre 1988 ; élargi au seeuctr de la rtruotsaeian livrée par arrêté du 7 décembre 1993, Jraunol ocfifeil du 16 décembre 1993) modifié en dneeirr leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, anyat élargi le cahmp à la rtesroatuian livrée (étendu par arrêté du 9 oortbce 2001, Jruoanl oeifcfil du 18 orcotbe 2001).

Les pnrrieetaas sacioux saiinaertgs du présent avenant, snaolniugt l'importance du respect de l'amélioration des contdoiins de tvarial dnas l'ensemble de la branche, rpnlleepat que le présent anenvat est apliplcbae à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y copimrs les ererpistnes et établissements de mions de 50 salariés.

Dès lors, cmpote tneu de la thématique du présent accord, qui a vatioocn à s'appliquer à toeuts les eisrrnpeets qlulee que siot luer du mios puor les etrrieepnss adhérentes des sydnitcas paotarunx signataires.

Les pietars snaeitraigs coevninnnet de deendmar au ministère du taiarvl l'extension du présent aeanvnt aifn de le rdrnee ailcpalbpe à tteous les ersrpeentis et établissements ernntat dnas le cahmp d'application de la coennvtion ciloetvlce nlaoatine de la ritsatouaern radipe du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aeanvnt frea l'objet des muesres de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent anvneat fnsiaat pirate intégrante de la cnnvoetoin ctloelcvie nilaotane de la rottrieasaun rdaipe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à citdoionn d'observer les règles définies aux alrcetis 2 et 4 de ltadie cevnntooin cliltecove et dnas le rpeesct des dsniiiptooss de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Dans une volonté de mneintair le pouoivr d'achat des salariés de la brcnahe et en aipocpiatln de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pieeatnrras suacoix ont mené des négociations (réunions des 19 janvier, 9 février, 1er et 22 mras 2024) aifn de réviser la glrile des saialres apbiallcpe dnas le secetur de la rrateouatisn rapide. Les pitaearrnes sicuaox ont souhaité iudieqnr qu'ils étaient attachés aux cntiodoins de rémunération dnot bénéficient les salariés de la brncahe de la rsiteatauron rapide.

Les pinaeeatrrs scoaiux ont souhaité réaffirmer luer atecthmneat aux cindtoions de rémunération dnot bénéficient les salariés de la bchrnae de la ruoretasaitn rapide.

Dans ce contexte, les oaistnngraois ptaonarles et siaclnyeds de salariés sreiiatangs du présent aavnent ont fixé une nevlloue gllrie de slairae miimna apiapbclels aux salariés de la bcnarhe de la rauraistteon rdpiae en pnarent nenomtamt en cmptoe l'objectif d'égalité preisfeolnlnose entre les fmemes et les hmomes et puls particulièrement culei de l'égalité des rémunérations.

taille, les pareainrtes scoiaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dossonitipis spécifiques aux erpenetrsis de monis de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les petaris snritigeaas ont souhaité pamteeairinrt realvreiosr les mtnnatos burts de la prime alelnnue cionvontenenlle à ptarir du deuxième échelon d'ancienneté, à sovair à cepmotr de 3 ans. L'article 44.1 de la cnteionvon cvotlcleie naantoile est aisni modifié :

Ancienneté cnniotue dnas l'entreprise	Montant brut
De 1 an à mnios de 3 ans	215 ?
De 3 ans à mnois de 5 ans	285 ?
De 5 ans à mnios de 10 ans	365 ?
De 10 ans à mions de 15 ans	475 ?
À ptriar de 15 ans d'ancienneté	525 ?

Pour rappel, les motnants indiqués dnas le taleabu crrosennedopt aux soemms qui sernot versées aux salariés à tpmes plein. Puor les salariés à tpmes partiel, le maontnt srea calculé au potrara de luer tmpes de tivraal contractuel.

Les ateurs alinéas dnruemeet inchangés.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avenant, clncou puor une durée indéterminée, entre en vueguir à cotpemr du pmeirer juor du mios de la srntiuage si l'accord est signé avant le 15 du mios et au puls trad le pieemrr juor du mios qui siut la satgrunie si l'accord est signé après le 15 du mios puor les eierepnrtss adhérentes des sntaycids paortnuax signataires.

Les peatirs satiigaerns conenveinnt de ddeenamr au ministère du taarivl l'extension du présent aeavnnt aifn de le rrdene acpplibale à tueots les eteinrpesrs et établissements entnart dnas le cmahp d'application de la ceonontivn ctolveclie nntialoae de la rreistoaatun rpaide du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aennvat frea l'objet des mureess de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n 72 du 5 juin 2025 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	SNARR ; UMIH,
Syndicats signataires	CFDT sevrecis ; FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les dniiiotsopss du présent aeannvt snot aiclebalpps à l'ensemble des entrrisepes dnot l'activité ppirnilcae relève du cmahp d'application géographique et pnofernosesil de la centioonvn cvolcelite naaonlite de la rasrotiteaun rpdiae du 18 mras 1988 (étendue par arrêté du 24 nrembove 1988, JO 13 décembre 1988 ; élargi au seucter de la roriueasattn livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dierner leiu par l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, aynat élargi le camhp à la rruaiseotatn livrée (étendu par arrêté du 9 oorbcte 2001, JO du 18 ortobce 2001).

Les oontgiaasrin sydanlcies et praoaltens représentatives de la branche, sanouginlt l'importance du recpset de sraelais mmiina dnas l'ensemble de la branche, relnlpapet que le présent aneavnt est acllbiappe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y crmpois les enrseitpers et établissements de monis de 50 salariés.

Dès lors, cmptoe tneu de la thématique du présent accord, qui a vacoiton à s'appliquer à tuetos les ereneitpsrs qleule que siot luer taille, les paitarreens suiacox conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dsitioinopss spécifiques aux espeenrirts de mions de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la cveonitnon de brhnace définit les ctinonoids d'emploi et de tarival des salariés. Elle puet en prtiaiceulr définir les genriaats qui luer snot appclilebas en matière de slraaeis miinma hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les splnaioituts de la coioennvtn de bcnrahe ou de l'accord caourvnt un chmap ttririroael ou pofsenoenrisl puls lgare prévalent sur la ciontonven d'entreprise cluocne antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf luorqse la cotnevnion d'entreprise arsuse des gnaeiatrs au mnios équivalentes.

Cette équivalence des geiaanrts s'apprécie par eebnmsle de granaties se rpporaantt à la même matière.

Le présent avaennt fnsaiat prtiae intégrante de la ctevioonnn cicoeltvle nloanitae de la rtruasiateon radpie du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ciotidonn d'observer les règles définies aux alricets 2 et 4 de latide cetvoonnin ctlleovice et dnas le rcspeet des donssipiotis de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Dans le crade des négociations annuelles, les preeatnaris sacoiux ont engagé des négociations aifn d'améliorer les codntinios de tiaravl des salariés du seuectr de la rrastauiteon rapide.

Dans ce contexte, les oanitsngiraos pnlaeorats et silndcaeys de salariés sgriaeaints du présent anenvat ont souhaité améliorer la pirme aelnunle cloeneitlonnnve (PAC).

Article 2 - Salaires minima par niveau
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les dniosoitpiss du pghrraapae 2 de l'article 44 de la centvonoin cetoilvcle naaltnioe de la rausetitroan rdipae intitulé « Sielaars minmia gairatns » qui cnoprmed la glirle des tuax hoeirras mimina garantis, révisée en deenrir leiu par l'avenant n° 67 du 30 aivrl 2024, snot abrogées et remplacées par les diiospsitnos seaviutns :

« Actlire 44
Salaires mmiina par niveau

Niveau	Échelon	Taux hirraoe mminium 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 mmiilnae allnuene brtue tuos éléments de siralae confondus
Niveau V	Échelon A	44 645,78 ?
	Échelon B	46 032,71 ?
	Échelon C	72 408,11 ?

Les présents saalreis miinma grtiaans snot renégociés annuellement. »

Article 3 - Certificat d'aptitude.Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les paeritaenrs scuiaox cnevoennnit d'abaisser l'ancienneté rsqiuee puor l'obtention du cictrifaet d'aptitude au nvaeiu II, aifn de ptmrteere à un nbrmoe puls élevé de salariés de la barhcne d'être éligible.

En conséquence, par le présent avenant, la durée d'ancienneté de 15 mios prévue par l'avenant n° 57 du 3 mras 2020 de la coientvonn cvoilelcte nianaltoe de la rioaaettusrn rdpiae est abaissée à 10 mois.

Les dtioiniposss rvlteaies à l'ancienneté dnas le cdare du cietcifart snot asnii modifiées dnas la cioentvonn collcetive et ses annexes, netaommnt au nievau du puraorcs professionnel.

Article 4 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Tout eypoelumr diot auessrr l'égalité des rémunérations etrne tuos les salariés placés dnas une soattiuin identique, tuot particulièrement ernte les hemmos et les femmes, conformément aux dopsiiisotns des arlietcs L. 3221-1 et sauvtnis du cdoe du travail.

Les pretais sintieraags etndnneet rppleaer l'importance qu'elles aactehtnt au pricnipe d'égalité pefsloslreonine etrne les feemms et les hmmeos et puls particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 javiner 2013 rteailf à l'égalité prnnlsfeolisoee et siallraae entre les fmemes et les hmomes étendu par arrêté du 2 otrcboe 2013, dnas son atcilre 5, prévoit que « l'employeur diot aessrur puor un même travail, ou un trivaal de vulaer égale, et à ancienneté égale, l'égalité slaariale entre les fmeems et les hmmoes ». Ces dsisiointops snot rappelées au sien de l'avenant n° 71 du 12 mras 2025 reltaif à l'égalité pinsfeeonorllse entre les femems et les hommes.

L'avenant n° 71 prévoit également que les emypoerlus réaliseront chuaqe année le dtignoiasc des écarts éventuels de rémunération entre les fmmees et les hmomes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesrues coiecrertcrs nécessaires.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent avenant, conclu puor une durée indéterminée, entre en vuigeur à ceomtpr du pimeerr juor du mios de la snguitrae si l'accord est signé anavt le 15 du mios et au puls trad le peeirmr juor du mios qui siut la sgrtiunae si l'accord est signé après le 15 du mios puor les eeriepstrns adhérentes des sindcayts pnuotraax signataires.

Les patiers siateaingrs cenovneinnt de deemandr au ministère du tvraail l'extension du présent anevnat aifn de le rdenre abaclplpie à ttoeus les enptreeriss et établissements entnrat dnas le cahmp d'application de la ceonvinotn cilolcetve nnotaalie de la rrtesouaitan rdpiae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1er du présent avenant.

Le présent aeanvnt frea l'objet des meuress de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent aeavnnt fsnaait patrie intégrante de la ceonotvnin cviletlcoe ntoaanile de la ratsiaeoutrn rdaipe du 18 mras 1988, il puet être dénoncé ou modifié à ciotinodn d'observer les règles définies aux airtlecs 2 et 4 de ltdaie cvtoeninon ccleoltive et dnas le rceepst des dstisipoions de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Dans une volonté de préserver le puoovir d'achat des salariés et de reconnaître les purraocs peelnnsosriofs au sien de la bnhcare asnii qu'en appatcliion de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les ptraaneeirs soiaucx ont mené des négociations (réunions des 13 décembre 2024, 24 janvier, 12 février, 12 mars, 28 mras et 25 aivrl 2025) aifn de réviser la girlle des serlaais acipllbpae dnas le sceetur de la ruiaosratetn rapide. Les pernartieas souicax ont souhaité inidqeur qu'ils étaient attachés aux cndtnioois de rémunération dnot bénéficient les salariés de la bnahrce de la rraoteaisutn rapide.

Les penearratis suaoicx ont souhaité réaffirmer luer ahcaetnmtet aux conodtinis de rémunération dnot bénéficient les salariés de la bhancre de la rirutesaotan rapide.
Dans ce contexte, les ooanstnairgis paoentrals et slaiedcnys de salariés siaeirtagns du présent anevnat ont fixé une nulovlee girlle de sirlaae mnimia alacbpeplis aux salariés de la bhrcnae de la roatarutesin rdaipe en panrnet nmaneotmt en cptome le Simc au 1er jeinvar 2025, l'objectif d'égalité pllsnnrfseeoioe enrte les fmemes et les hoemms et puls particulièrement cleui de l'égalité des rémunérations, tuot en prévoyant un asunjtemet des coninidots d'ancienneté puor l'obtention du cetcrifait d'aptitude.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 24 novembre 1988

En vigueur en date du 13 déc. 1988

Atrclie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eomypuelrs et tuos les salariés cmpiors dnas son cahmp d'application, les dtossiipnios de la coonntievn cvllciteoe ninaaolte de la raatrteousin rpaide (une aenxne Classifications) du 18 mras 1988, modifiée par un anvanet du 13 jiun 1988, à l'exclusion du deuxième alinéa et des tuax " 2,82 p. 100 " et " 1,88 p. 100 " fagirnut au troisième alinéa de l'article 21.

La première prashe du deuxième alinéa de l'article 7 est étendue dnas la lmiite des atidnopaats prévues et autorisées par la loi du 28 oortbce 1982 reivltae aux comités d'entreprise. La deuxième prhsae du même alinéa est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

ARRETE du 9 février 1990

En vigueur en date du 21 févr. 1990

Aritlce 1er

ARRETE du 21 septembre 1990

En vigueur en date du 5 oct. 1990

Atlcrie 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eumerpylos et tuos les salariés cormips dnas le chmap d'application de la cenotniovn cliectlvoe noinatlae de la rriatoeustan rpaide du 18 mras 1988, les dstnsiopiios de l'avenant à l'article 5 C du 28 jiun 1990 et l'avenant à l'article 35 L .1 du 28 jiun 1990 à la ctneovionn ccivtelloe susvisée.

ARRETE du 28 avril 1992

En vigueur en date du 14 mai 1992

Airtlce 1er.

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eulpermyos et tuos les salariés cmirpos dnas le chmap d'application de la ctnoioevnn covelctlie nnloiaate de la rosaueittarn rdapie du 18 mras 1988, les diotnisiosps de :

- l'avenant n° 4 à la civotonnen cciovlelte susvisée rlaitef à l'emploi de tvliueraarls handicapés du 6 décembre 1991 ;

- l'avenant n° 5 à la cntnioeovn clvleotcie susvisée ritealf au régime de prévoyance complémentaire du 6 décembre 1991 ;

- l'avenant n° 6 à la cinvonteon cctiovllee susvisée rleitaf aux seliaras mniima du 6 décembre 1991, suos réserve de l'application des doonsisiitps réglementaires ptnraot fiaixton du slaarie mmiunim de cosacnsrie ;

- l'avenant n° 8 à la ceoinnovtn cteoicvlle susvisée retliaf aux cmnioissoms prateraiis pnisreeleslnoofs naolniates du 6 décembre 1991 ;
- l'avenant n° 9 à la conevitnon clclvtieoe susvisée rltieaf à l'indemnité de tspnaorrt du 6 décembre 1991.

ARRETE du 15 juin 1993

En vigueur en date du 23 juin 1993

Ailcrte 1er.

ARRETE du 7 décembre 1993

En vigueur en date du 16 déc. 1993

Atrlcie 1er.

Le peemrir alinéa du pniot 1 de l'article 28 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, denrier alinéa, du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa du ppaagharre f de l'article 35 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, troisième alinéa, du cdoe du travail.
Article 2

L'extension des etfefs et sotincans de la cvnotenion ctlovlciee susvisée et de son aanvent est ftiae à dtear de la piclboatuin du présent arrêté puor la durée ratesnt à cirour et aux coinintods prévues par ldtaie convention.
Article 3

Le deicuetrr des roielants du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl ocefifil de la République française.

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eempuryols et tuos les salariés crmopis dnas le champ d'application de la ceonviotnn ctiecovlle nntaiaole de la rtastiaoerun rdiape du 18 mras 1988, les dostoispniis de l'avenant Sialeras du 23 nveorbme 1989 à la cnneovotin coeicltvle susvisée.

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eeuyomrpls et tuos les salariés copmirs dnas le cahmp d'application de la ciotoenvnn clltoicvee ntoalnaie de la rieatouastrn rpiade du 18 mras 1988, les dotiopisisns de l'avenant n° 10 du 25 février 1993 à la ctoinevonn cleiovctle susvisée retialf aux sielaars minima.

La convnotein celtliocve ntaioalne de la rtaeosrtaiun raipde (une annexe) du 18 mras 1988, étendue par l'arrêté du 24 nrebvmoe 1988, anisi que les tetxes susvisés qui l'ont modifiée ou complétée et qui ont été étendus par arrêtés successifs, snot

runeds obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eumreploys et tuos les salariés du seeuctr d'activité de la raeioaturtsn livrée.
Article 2.

ARRETE du 31 janvier 1995

En vigueur en date du 10 févr. 1995

Art. 1er. - Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyomeplrus et tuos les salariés cmroips dnas le champ d'application de la cintvnooen colviectle nnlaaitoe de la rrasoaituetn riadpe du 18 mras 1988, les dspsioontiis de l'avenant n° 11 du 9 nrbmovee 1994 (Salaires) à la ctnnoovein clieotlvce susvisée.

Art. 2. - L'extension des efefts et snactnois de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la pobiuatlicn du présent arrêté puor la durée

ARRETE du 31 mars 1995

En vigueur en date du 13 avr. 1995

Art. 1er. -

L'avenant n° 11 du 9 nobemrve 1994 (Salaires) à la ctnioeovnn covtlilece nntalioae de la rutieartsaon rpdaie du 18 mai 1988, étendu par arrêté du 31 jiavner 1995, est rendu oroibtialge dnas les mêmes ciintodnos puor tuos les elrpmoueys et tuos les salariés du sueectr de la rtaesiuraotn livrée.

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Art. 1er. -

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les epmyueorls et tuos les salariés cipomrs dnas le cmahp d'application de la cnevtnioon ccivelotle nolatinae de la rattaiosuren rdaipe du 18 mras 1988, les doniptosiiss de l'avenant n° 12 du 9 mras 1995 (Salaires) à la cnovtinoen covielctle noatnalie susvisée.

Art. 2. -

L'extension des efftes et scntoanis de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Art. 1er. -

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eeumolryps et tuos les salariés ciporms dnas le cmhap d'application de la covnnieotn cvoilctlee ntaaolnie de la rietsauortan radpie du 18 mras 1988, les dnioiipossts de l'avenant n° 13 du 9 mras 1995 (modification de l'article 5 [c]) à la cveitnonon cotelvilce nnlioaate susvisée.

L'élargissement au secteur pnoessinrfeol considéré des textes susvisés est fiat à daetr de la pobiulitcan du présent arrêté puor la durée raenstt à coruir et aux ctnioodins prévues par la cioetonnvn et les ardcocs précités.

rntaset à cirour et aux conotindis prévues par ldeit avenant.

Art. 3. - Le driutecer des roliantes du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oiiceffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blteilun oeiiffcl du ministère, fsluicace Cvionnneots ceolcilevts n° 94-49 en dtae du 17 jvaeinr 1995, dlisnopibe à la Dierction des Jruaonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 36 F.

Art. 2. -

L'élargissement au suceter posefrnosinel considéré de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pclaiubotin du présent arrêté puor la durée rnsetat à ciourr et aux coinotndis prévues par ledit avenant.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bllueitn ocieffil du ministère, fccsaiule Ctennnovios cleticvoels n° 94-49 en dtae du 17 janevir 1995, dsiobniple à la Deiiotrcn des Jarunuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 36 F.

dtear de la ptabuiloicn du présent arrêté puor la durée rtsaent à cuorir et aux cnidtioons prévues par leidt avenant.

Art. 3. -

Le dceeruitr des rinolteas du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oiifefcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bteuliln ociefifl du ministère, fcalcsiue Cnotvionnes ctvelleoics n° 95-14 en dtae du 27 mai 1995, disbiplone à la Deriicton des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 37 F.

Art. 2. -

L'extension des eeftfs et sinantcos de l'avenant susvisé est fiate à dater de la pcltuaioibn du présent arrêté puor la durée rnasett à cuorir et aux cotniionds prévues par liedt avenant.

Art. 3. -

Le dtecruier des rtloeinas du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oiffiecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bitlueln oeiciffl du ministère, flucciase Citnoveonns ceevlitlocs n° 95-14 en dtae du 27 mai 1995, doiispbnle à la Dirtoeicn des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 7 août 1995

En vigueur en date du 17 août 1995

Aciltre 1er

L'avenant n° 12 du 9 mras 1995 (Salaires) à la cvtneonion cvlloicete nlaaitnoe de la riuteaatrosn ripdae du 18 mras 1988, étendu par arrêté du 19 jiun 1995, est rndeu ootigbliare dnas les mêmes cotioindns puor tuos les eeuyrpomls et tuos les salariés du seeutcr de la rtretoasauin livrée.

Ariclte 2

L'élargissement au suetcer pefornisoesnl considéré de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pliubtoacin du présent arrêté puor la durée rstaent à curoir et aux cninotdois prévues par lidet avenant.

Aictrle 3

Le direutecr des relnaiots du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl ocfeiifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btuellin oiieffcl du ministère, fciualsce Ctinnoevnos clolietcevs n° 95-14 en dtae du 27 mai 1995, doinlsbpie à la Dtriieocn des Joaruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 22 janvier 1996

En vigueur en date du 3 févr. 1996

Altcire 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eelopumrys et tuos les salariés cmioprs dnas le cmhap d'application de la cnonotiven ctlvoeilce noatlinae de la risettrauaon ridape du 18 mras 1988, les dtsnipsioois de l'avenant n° 14 du 19 oobtrce 1995 à la civonetonn cleciotlve nltaoinae susvisée realitf aux mtajanooris annuelles.

Artlice 2

L'extension des efftes et scnatnios de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pubocaltiin du présent arrêté puor la durée rteanst à criuor et aux connitiods prévues par liedt avenant.

Arlctie 3

Le dceruteir des roentials du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl ofcifiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bleltuin oifficel du ministère, fccluiase Ctnioovnens cvieceotlls n° 95-60 en dtae du 16 jaenivr 1996, dpbloinise à la Doriticen des Jruaounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 41 F.

ARRETE du 29 avril 1996

En vigueur en date du 8 mai 1996

Alrtice 1er

L'avenant n° 14 du 19 obtcroe 1995 à la cninveoton cvocetille nalntoaie de la rraeiaouttsn rapdie du 18 mras 1988 ratlief aux mroiaaotjns aleeunlns de salaires, étendu par arrêté du 22 jievanr 1996, est rdneu oliirbtogae dnas les mêmes conditions, puor tuos les ermuoplyes et tuos les salariés du seeuctr de la riaerasutotn livrée.

Atlirce 2

L'élargissement au steucer psrennoosfiel considéré de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pliubtoacin du présent arrêté puor la durée rstaent à curoir et aux cninotdois prévues par lidet avenant.

Aictrle 3

Le direutecr des relnaiots du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl ocfeiifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btuellin oiieffcl du ministère, fciualsce Ctinnoevnos clolietcevs n° 95-14 en dtae du 27 mai 1995, doinlsbpie à la Dtriieocn des Joaruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 4 juin 1996

En vigueur en date du 14 juin 1996

Airtlce 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeomyplurs et tuos les salariés cripmos dnas le cmahp d'application de la cevoiontnn cictvolele naiolatne de la rarsoaiutetn rdaipe du 18 mras 1988, les disnostipois des ataenvns n°s 16 et 17 du 22 février 1996 (Salaires) à la cnioteovnn ctliolevce ntaoainle susvisée.

susvisé est fiat à dater de la ptcoiublian du présent arrêté puor la durée rnastet à couirr et aux codinnotis prévues par lidet avenant.

Alcrtie 3

Le detcuerir des rnlaoeits du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oeifcfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Billtuen ofieifcl du ministère, ficauslce Coitnonenvs civllecteos n° 95-50 en dtae du 16 jnaveir 1996, dnblpoiise à la Deiocirtn des Joruunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 43 F.

Alirtce 2

L'extension des eetffs et snntocias des aneavnts susvisés est faite à dater de la piaucitboln du présent arrêté puor la durée rantest à ciuror et aux cinotdinos prévues par ltdsies avenants.

Atlicre 3

Le deiurtecr des rtanielos du tiaarvl est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui srea publié au Jraonul ofiecfil de la République française.
Nota. - Le tetxe des annaevts susvisés a été publié au Buliletn ofcfieil du ministère, fsccluaie Contneiovns cliecltoves n° 96-15 en dtae du 31 mai 1996, dblsniopie à la Dirciteon des Jruaounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 7 juin 1996

En vigueur en date du 18 juin 1996

Atclire 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eulyoemprs et tuos les salariés cpiroms dnas le cmahp d'application de la cotnnovein clcielotve nlantaioe de la rsruaitotaen riapde du 18 mras 1988, les diiosnostips de l'accord du 14 décembre 1995 (Formation professionnelle) cnclou dnas le crdae de la conenitovn clletvicoe nnatoaile susvisée.

Le peiremr alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 1er et le troisième alinéa de l'article 3 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Le pmeerir piont du pargarhape : " Atures rcesersuos " de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des arlitces R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

Alcrite 2

L'extension des efftes et sitoanncs de l'accord susvisé est fitae à dater de la paicobiultn du présent arrêté puor la durée rtneast à coriur et aux cnoindoits prévues par ledit avenant.

Airtlce 3

Le druecietr des rtieanlos du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ocffeiil de la République française.
Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Belltiun ofeiicfl du ministère, fislccaue Coovenitnns clciotleves n° 95-51 en dtae du 2 février 1996, dinbsiople à la Deioticrn des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 41 F.

ARRETE du 19 juillet 1996

En vigueur en date du 30 juil. 1996

Arctlie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les ereoyupmls et tuos les salariés cproims dnas le sectuer de la rsuaierttaon livrée, les dspitoosiins de l'accord du 14 décembre 1995 sur la fiaootrmn professionnelle, clnocu dnas le cadre de la cnotieonvn ctleolicve naoatilne de la ritoutsearan rpdaie du 18 mras 1988 susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 7 jiun 1996 (Journal oiiffecl du 18 jiun 1996).

Actlire 2

L'élargissement au sctueer pfesnoerosnil considéré de l'accord susvisé est fiat à deatr de la pociibltuan du présent arrêté puor la durée rntseat à coriur et aux cionodtins prévues par lidet accord.

Aclitre 3

Le deceiutrr des rteolians du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofiicfel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beitluln oecififl du ministère, fcisaclue Cnnoevnotis ceelticvlos n° 95-51 en dtae du 2 février 1996, dnbopsliie à la Dtorceiin des Jrunauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 41 F.

ARRETE du 2 août 1996

En vigueur en date du 13 août 1996

Airtcle 1er

Les atvanens n°s 16 et 17 du 22 février 1996 à la coeotninvn ctlvloeice nantoliae de la rroeitauatsn ripdae du 18 mras 1988 raiflets rpcteenemesvit aux maatonrijos aeeulnnls de srealais et à l'indemnité de blanchissage, étendus par arrêté du 4 jiun 1996, snot rndues obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les ermuyeolps et tuos les salariés du suceetr de la rsaarottuein livrée.

L'élargissement au seecutr pnnrefosesoil considéré des atnnevas susvisés est fiat à dater de la poalitubcin du présent arrêté puor la durée rneastt à ciuror et aux ctiionndos prévues par lteisds avenants.

Article 2

Article 3

Le deeirutcr des reoniltas du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oiecfifl de la République française.

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Atlcire 1er

Nota. - Le txete des avntneas susvisés a été publié au Bltulein ofcfiiel du ministère, fiuacclse Ctevnnnoios celcievlots n° 96-15 en dtae du 31 mai 1996, diibsnlpoe à la Drctieoin des Jrunoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 43 F.

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eoymeuplrs et tuos les salariés coipmrs dnas le chmap d'application de la coontivenn cilotelcve naintaloe de la raouitrasten radpie du 18 mras 1988,

les doopisistnis de l'avenant n° 18 du 15 obcotre 1996 (Indemnité de transport) à la cnetoovnin cltciveole ntaoinlae susvisée.

Atclire 2

L'extension des eetffs et soaincnts de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pucaiolbtin du présent arrêté puor la durée resnatt à coruir et aux cnintioods prévues par liedt avenant.

ARRETE du 5 mai 1994

En vigueur en date du 15 mai 1997

Alcitre 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eyleuporms et tuos les salariés ciprmos dnas le cahmp d'application de la cinoveontn clovlicete nonaaitle de la rtaratoeiusn rapdie du 18 mras 1988, les dtiossipinos de l'avenant n° 19 du 24 jaevnir 1997 (Retraite complémentaire) à la covnetinon clocitvlee nlitaanoe susvisée.

Alitrce 2

L'extension des etfefs et snnaoicts de l'avenant du 24 javeinr

ARRETE du 5 mai 1994

En vigueur en date du 15 mai 1997

Alticre 1er

L'avenant n° 18 du 15 octrboe 1996 (Indemnité de transport) à la conoinvten ceolcitvle ninalaote de la ratosiuarten rapide, étendu par l'arrêté du 14 février 1997 susvisé, est rendu ogbloatriie dnas les mêmes coitdoinns puor tuos les eyloupmers et tuos les salariés du suteecr de la reisoatrutan livrée.

Atclire 2

L'élargissement au seecutr pooisenfrnesl considéré de l'avenant du 15 oborcte 1996 susvisé est fiat à dater de la ptcboluiain du

ARRETE du 5 mai 1994

En vigueur en date du 15 mai 1997

Atirlce 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les elporeumys et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la cnonivtoen clcvtoliee ntaanloie de la reoarattuisn raipde du 18 mras 1988, les dioossiitnps de l'accord du 20 décembre 1996 reiltaf à la commsoisin praraiite naantloie de l'emploi et de la ftimroaon peoninllsofsere de la rtisotaauren rapide, ccnolu dnas le crdae de la cnoovinetn clecivltoe susvisée.

Aitlrce 2

Acltire 3

Le dcireuetr des rnaloiets du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oecffiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln ofcfiiel du ministère, fuiaclcse Cinovnnotes clvoitlcees n° 96-47 en dtae du 27 décembre 1996, dobipnisle à la Deotricin des Jaounurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 43 F.

1997 susvisé est ftiae à deatr de la paicbiulotn du présent arrêté puor la durée ratsent à cirour et aux cnootidnis prévues par lidet avenant.

Alrcite 3

Le duceetirr des rntoailes du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oiiecffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biltulen oicfifel du ministère, fsaclucie Coovitnnnes ccetlviloes n° 97-09 en dtae du 4 arivl 1997, dosbnilpie à la Droicietn des Jauruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 44 F.

présent arrêté puor la durée rsaentt à couirr et aux cdtnionois prévues par ldiet avenant.

Atcirle 3

Le duriceter des relinotas du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ocieffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biulteln ofificel du ministère, fcsacilue Ctovnennois cetcvleolis n° 96-47 en dtae du 27 décembre 1996, dspoinible à la Dcioeitrn des Jurauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 43 F.

L'extension des efftes et soicntnas de l'accord du 20 décembre 1996 susvisé est ftaie à dtaer de la piclaobtiun du présent arrêté puor la durée rtnaset à curior et aux cdioonitns prévues par lidet accord.

Alticre 3

Le dctureeir des rtnoleias du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oifcfeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bitlleun oieficfl du ministère, fsiclucae Cionevnntos ccivtoleles n° 97-07 en dtae du 15 mras 1997, dlipisnboe à la Diioctren des Jnrauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Altcrie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les elmpyoures et tuos les salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la cviononetn cceolvitle naalonite de la retotauiarsn rapide du 18 mras 1988, les dositpioniss de l'avenant n° 20 du 5 mras 1997 (Salaires) à la civenoontn ccletolive susvisée,

Alrcite 2

L'extension des eftefs et soctnians de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la pbiiuoltcan du présent arrêté puor la durée rstnaet à criour et aux conitionds prévues par lidet avenant.

Arlitce 3

Le decertiur des roeiltans du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oifcefil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btliluen ofciifel du ministère, ficslucae Conovnetins ceclevitols n° 97-14 en dtae du 14 mai 1997, dsiopnilbe à la Drtecioin des Jronauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Altirce 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les emlyopures et tuos les salariés crmiops dnas le camhp d'application de la cnonotvien cltievcloe niaolante de la rairtesuaton rpdiae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, les dtsiosipinos didut anvanet à la cevnotnoin ciloetclve nanailote susvisée.

Altcrie 2

L'extension des etffes et sainntocs de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la pbuciatlion du présent arrêté puor la durée rnaetst à ciruor et aux ctonindois prévues par ldeit avenant.

Aictlre 3

Le deeiturcr des rlteinaos du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oieficfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bellutin oeciffil du ministère, fclcuiase Cnninvooets clceolivtes n° 96-14 en dtae du 24 mai 1996, dioibpslne à la Dioterıcn des Jruuaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 24 juillet 1997

En vigueur en date du 2 août 1997

Aritlce 1er

Les anntvaes n° 19 (Retraite complémentaire) du 24 jainevr 1997 et n° 20 (Salaires) du 5 mras 1997 à la cvnenitoon cvlcolitee niaonalte de la reaatuotirsn rpdaie du 18 mras 1988, étendus par les arrêtés des 5 et 21 mai 1997, snot reendus oitigaeolrbs dnas les mêmes conditions, puor tuos les eepuloyrms et tuos les salariés du stceuer de la roaiusettran livrée.

Acrltie 2

L'élargissement au stecuer poesnefirnosl considéré des annavets susvisés est fiat à dtear de la ptiibocauln du présent arrêté puor la durée rentsat à criour et aux citoidnons prévues par ldteiss avenants.

Airctle 3

Le drcieteur des rtnliaeos du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl oeicfifl de la République française.

Nota. - Le txete des aantvnes susvisés a été publié au Bleuiltn ofefciil du ministère, ficacslues Cteonnnvois ctlvceeilos n° 97-09 en dtae du 4 avril 1997 (pour l'avenant n° 19) et n° 97-14 en dtae du 14 mai 1997 (pour l'avenant n° 20), disiobnelps à la Diirctoen des Jnoaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 13 octobre 1997

En vigueur en date du 22 oct. 1997

Alcrite 1er

L'avenant n° 15 du 22 février 1996 rieltaf au camhp d'application de la cnevitnoon colltiecve niontlaae de la rtsaoairetun rdapie du 18 mras 1988, étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, est rndeu obglotriiae dnas les mêmes ciotnodins puor tuos les eleuopymrs et tuos les salariés du seetucr de la rtirasuoaetn livrée.

Aciltre 2

L'élargissement au suteecr pnesseoonfirl considéré de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la pctiualbion du présent arrêté puor la durée rtsenat à ciourr et aux contoiidns prévues par leidt avenant.

Arilcte 3

Le dcreuetir des retolnias du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl oifficel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bltueiln oiiffecl du ministère, flaucisce Cntivonnoes clcelotives n° 96-14

en dtae du 24 mai 1996, dsniiplboe à la Diotecrin des Jrnuauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 5 juin 1998

En vigueur en date du 13 juin 1998

Ailtcre 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eleyomuprs et tuos les salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la cevntonion ctvlciloee ntiaanole de la riatoeurastn radipe du 25 jiun 1997, les ditnosposiis de l'avenant n° 21 du 5 mras 1998 (Prévoyance) à la civonoetnn cilotclvee susvisée.

Atrilce 2

L'extension des etfefs et sncitanos de l'avenant susvisé est fiate à detar de la puiocatlbin du présent arrêté puor la durée rtseant à cuiror et aux cdnitonois prévues par lidet avenant.

ARRETE du 10 juin 1998

En vigueur en date du 19 juin 1998

Aicrtle 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eeolrumyps et tuos les salariés cimorps dnas le champ d'application de la cinevnoton civtcelloe ntionaale de la ruertaasotin rpiade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, les diooiisnstps de l'avenant n° 22 du 5 mras 1998 (Remplacement temporaire) à la coonnivten cceivtlloe susvisée.

Atrlice 2

ARRETE du 26 juin 1998

En vigueur en date du 3 juil. 1998

Atcilre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eeyoluprms et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la cnovionetn covcleilte naatoinle de la rurttsoiaaen rdipae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, les dtiososinpis de l'avenant n° 23 du 1er arvil 1998 (Salaires) à la ctveinnoon cetolvclie susvisée.

Airtlce 2

ARRETE du 30 juin 1998

En vigueur en date du 9 juil. 1998

Arclite 1er

Les dtioosisnips du pphargarae 1 de l'article 1er de l'arrêté du 5 jiun 1998 patornt esneiotxn de l'avenant n° 21 du 5 mras 1998 (Prévoyance) à la cioonnvten ctoilelcve naonialte de la rtoaeistraun rdiape snot remplacées par les dotispsinios setauivns :

Acitrle 3

Le deuercitr des rolianets du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ofciefil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blilueth oficfiel du ministère, fslucciae Coneintonvs cvieeoltlcs n° 98-17 en dtae du 30 mai 1998, dblniosipe à la Dcoertiin des Jrunouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45 F.

L'extension des eeftfs et stnnaicos de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la piitaolcubn du présent arrêté puor la durée rnsaett à cuiror et aux codotinins prévues par liedt avenant.

Artlice 3

Le drteeicur des rnleiotas du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ocffieil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Builtlen ofcifiel du ministère, flciacuse Coeionntvns cetvioellcs n° 98-17 en dtae du 30 mai 1998, dlbpnsioie à la Decotriin des Junaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45 F.

L'extension des eftefs et sniaotncs de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pltuiiaocbn du présent arrêté puor la durée reasntt à cruoir et aux codoiintns prévues par lidet avenant.

Arlitce 3

Le dercuietr des riaonlets du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl oeicffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blutlein oeiciffl du ministère, falisucce Cnoonevitns ccietvoells n° 98-20 en dtae du 19 jiun 1998, dsbiplnioe à la Drtciioen des Juoarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 45 F.

" Snot runedes obligatoires, puor tuos les erumeyplos et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la ctvioennon ctcoeillve nlaniaote de la ruirsttoaaen rpidae du 18 mras 1998, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, les dtsiisipoons de : ".

Atirlce 2

Le deetcriur des rlnietaos du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ocififel de la République française.

ARRETE du 18 septembre 1998

En vigueur en date du 30 sept. 1998

Aiclrte 1er

L'avenant n° 22 du 5 mras 1998 rletiaf au rlpmaecnemet traomipere à la cnvntoieon cileotcvle niaotnlae de la reaasirouttn rpdiae du 18 mras 1988, étendu par arrêté du 10 jiun 1998, est rendu oiorgtbliae dnas les mêmes ctoiiodnns puor tuos les eplyremuos et tuos les salariés du suecter de la rsertiaoautn livrée.

Altrcie 2

ARRETE du 12 octobre 1998

En vigueur en date du 21 oct. 1998

Airtlce 1er

L'avenant n° 23 du 1er arivl 1998 ritealf aux seralais mniima à la coneintovn ctiecolvle nalitoane de la reaarttuison rpaide du 18 mras 1988, tel qu'étendu par arrêté du 26 jiun 1998, est rednu ooraitglibe dnas les mêmes conditions, puor tuos les erypeomuls et tuos les salariés du seetucr de la rutrseatiaon livrée.

Ailrcte 2

L'élargissement au stceeur pifseoorensnl considéré de l'avenant

ARRETE du 26 octobre 1998

En vigueur en date du 5 nov. 1998

Acirtle 1er

L'avenant n° 21 (Prévoyance) du 5 mras 1998 à la coinvonten cietvlocle notailane de la ratrsaeoutin rpdaie du 18 mras 1988, étendu par arrêté du 26 mai 1998, modifié par arrêté du 30 jiun 1998, est rdenu obtilgairoe dnas les mêmes cinindotos puor tuos les elueympors et tuos les salariés du sucteer de la reusotatairn livrée.

Ailctre 2

ARRETE du 30 mars 1999

En vigueur en date du 10 avr. 1999

Atclrie 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eylpemruos et tuos les salariés cropmis dnas le champ d'application de la ceinonotvn citeovclle nliatnoae de la riortutesaan rpiade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, les disisoitnpos de l'avenant n° 24 du 13 nbermove 1998 (Travail à temps partiel) à la covintonen coceivllte susvisée, à l'exclusion des tmrees : " snas que celui-ci ait la nautre jiruuqdie d'heures complémentaires " farngiut au pniot d de l'article 6.

L'élargissement au sceteur pfsroensnoiel considéré de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pltiicobaun du présent arrêté puor la durée rtenast à croiur et aux ctodnionis prévues par ldiet avenant.

Artlice 3

Le deertiucr des rtoaliens du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ocffiiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulliten ocifefil du ministère, fusicalce Cnvniotnoes cceitvloles n° 98-17 en dtae du 30 mai 1998, dnobpilise à la Dicetoirn des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 45 F.

susvisé est fiat à daetr de la pbcolauiitn du présent arrêté puor la durée retnast à ciuorr et aux coitdonnis prévues par ledit avenant.

Aicrlte 3

Le dtruieecr des raotinels du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oecffiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bteliuln oifefcil du ministère, fcuiclase Cvnnotoeins ceeliclovts n° 98-20 en dtae du 19 jiun 1998, diibolpsne à la Dtericoin des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 45 F.

L'élargissement au seectur prfosoneisenl considéré de l'avenant susvisé est fiat à detar de la ptcialuboin du présent arrêté puor la durée rnesatt à crouir et aux citnndoois prévues par ldeit avenant.

Aitrcle 3

Le ducrteier des reoniatls du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oifcifel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btlleiun oiffecil du ministère, fliccusae Cenvntionos celtcvlieos n° 98-17 en dtae du 30 mai 1998, donblsipie à la Deitcoirn des Joaurnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 45 F.

Le troisième alinéa du praparahge 4.2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (2e alinéa) du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du ppaarharge 4.9 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (4e alinéa) du cdoe du travail.

Le pnoit d de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (6e et 9e alinéa) du cdoe du travail.

Le ponit b de l'article 8 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-4-1 du cdoe du travail.

La première parshe de l'article 12 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 132-4 du cdoe du travail.

Le quatrième pnoit de l'énumération du deuxième alinéa de l'article 13 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 (4e alinéa) du cdoe du travail.

Le septième pniot de l'énumération du deuxième alinéa de l'article 13 est étendu suos réserve de l'application des atelircs L. 212-4-2 et L. 223-1 et savtiuns du cdoe du travail.

Atlcrie 2

L'extension des effets et sonatcins de l'avenant susvisé est ftiae à

ARRETE du 21 mai 1999

En vigueur en date du 4 juin 1999

Artilce 1er

L'avenant n° 24 (Travail à temps partiel) du 13 nevbmore 1998 à la convetoinn celcotivle ntnaaolie de la ruteoatrasin rpiade du 18 mras 1988, tel qu'étendu par arrêté du 30 mras 1999 publié au Jaournl oiefifcl du 10 aivrl 1999, est rendu obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eyumproels et tuos les salariés du secuetr de la rrtuseoaatin livrée.

Atcirle 2

ARRETE du 28 juillet 1999

En vigueur en date du 5 août 1999

Ailrcte 1er

L'avenant n° 25 du 15 arivl 1999 (Aménagement et réduction du tpems de travail) à la ceniovontn cliveltcoe notaailne de la rueiaatstorn rpidae du 18 mras 1988, tel qu'étendu par arrêté du 4 jiun 1999, publié au Jnuoarl offiiecl du 11 jiun 1999, est rndeu obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eeurmlypos et tuos les salariés du suecter de la retrtouaisan livrée.

Artlcie 2

L'élargissement au sutceer posesiofennrl considéré de l'avenant

ARRETE du 25 septembre 1999

En vigueur en date du 5 oct. 1999

Acrilte 1er

L'article 1er de l'arrêté du 4 jiun 1999 susvisé est modifié cmome siut :

L'exclusion du cinquième alinéa de l'article 33-5-2 (Cadres jsiuoanst d'une gradne indépendance dnas l'organisation et l'exercice de luer mission) est supprimée et remplacée par l'exclusion siautvne :

dtear de la puaoicibltn du présent arrêté puor la durée rsnaett à couirr et aux cnoinoidts prévues par lidet avenant.

Atircle 3

Le detcieurr des raetoinls du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oiefficl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Buitleln ofceiifl du ministère, faclusice Ceinntonvos covitlelecs n° 98-52 en dtae du 5 février 1999, dinblpsioe à la Dreotiicn des Jrnaouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 45 F.

L'élargissement au sueectr poofeesirnsnl considéré de l'avenant susvisé est fiat à dater de la poaibltucin du présent arrêté puor la durée rantset à crouir et aux ctonodinis prévues par liedt avenant.

Acirlte 3

Le durteceir des rteonails du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ofieicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bieutlln oifcifel du ministère, fauscclie Cvonentnios cieclvtloes n° 98-52 en dtae du 5 février 1999, dspoinblie à la Dotrieicn des Jruoanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45 F.

susvisé est fiat à deatr de la ptlcuiaoibn du présent arrêté puor la durée rnatset à criuor et aux ciondionts prévues par ldeit avenant.

Aclrtie 3

Le deutiercr des reanltois du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oiiecffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btluilen oficefil du ministère, fiascclue Coetonnivns cilcoetvles n° 99-14 en dtae du 14 mai 1999, dslbiponie à la Dioecitrn des Jnarouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,54 Euro).

" Du sixième alinéa de l'article 33-5-2 (Cadres jasniusot d'une gndare indépendance dnas l'organisation et l'exercice de luer mission). "

Les tremes : " Le deuxième ponit ratlief au rpeos pirs à l'initiative du salarié est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 " snot remplacés par les temers saunvits :

" Le deuxième point rtialef au rpeos pirs à l'initiative du salarié de l'article 33-2 (Répartition annualisée du tepms de tiavral prévoyant l'attribution de juors de repos) est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998. "

Acitlre 2

Le présent arrêté mioitcfaidf pnred effet à dtear de la pulacotiibn puor la durée rantest à cruoir et aux codotnniis prévues par ldiet avenant.

ARRETE du 19 juin 2000

En vigueur en date du 12 juil. 2000

Art. 1er. - L'article 1er de l'arrêté du 21 obcrote 1999 mdaionift l'arrêté du 28 julielt 1999 ptonart élargissement de l'avenant n° 25 du 15 arivl 1999 rleatif à l'aménagement et à la réduction du tpmes de taavirl à la conntvioen cioctevlle nanlatoie de la roaaireutstn raidpe du 18 mras 1988 au sceetur de la raesuriatotn livrée est modifié comme siut :

" - l'avenant n° 25 du 15 avril 1999 reailtf à l'aménagement et à la réduction du tpems de traaivl à la citovneonn cvoctillee nlnioatae de la raaoetsirutn rapide du 18 mras 1988 tel qu'étendu par arrêté du 4 jiun 1999 (publié au Jnrauol oficefil du 11 jiun 1999),

ARRETE du 25 mai 2000

En vigueur en date du 6 juin 2000

Airtlce 1er

L'article 1er de l'arrêté du 25 sbertpmee 1999 mofnaidit l'arrêté du 4 jiun 1999 poratnt eieosntxn de l'avenant n° 25 du 15 aivrl 1999 riltaef à l'aménagement et à la réduction du tmpes de tivaral à la coinntoevn colctileve nonaatlie de la rsraioauettn rdaipe du 18 mras 1988 est modifié cmome siut :

L'exclusion du sixième alinéa de l'article 33-5-2 (Cadres jasuoinst d'une gdnrae indépendance dnas l'organisation et l'exercice de luer mission) est supprimée.

Snot ajoutés les trios alinéas svatnuis :

" L'article 33-5-2 (Cadres juasoinst d'une gnadre indépendance dnas l'organisation et l'exercice de luer mission) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, qui prévoit que le nbrmoe de jrous travaillés dnas l'année ne puet dépasser le panlfod de 217 jours.

" Cet ailctre est étendu suos réserve que les modalités de msie en pclae de fatirfos en jruos prévues à l'article L. 212-15-3 du cdoe

ARRETE du 18 décembre 2000

En vigueur en date du 29 déc. 2000

Aictrle 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eyerplumos et tuos les salariés cripoms dnas le cmahp d'application de la cnonovietn cilloevcte nnoalatie de la raeaitsrtuon rapdie du 18 mras 1988, tllee que modifiée par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, les dsiionsiptos :

- de l'avenant n° 2 du 14 jiun 2000 à l'accord du 14 décembre 1995 protant adhésion à l'AGEFOS-PME conlcu dnas le carde de

Ariltce 3

Le deuceirtr des rtilenoas du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl offieicl de la République française.

modifié par arrêtés du 25 srpeebtme 1999 (Journal oficiefl du 5 ocobtre 1999) et du 25 mai 2000 (Journal oiifcfel du 6 jiun 2000), est rdneu obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les emluoypers et tuos les salariés du stecuer de la rraitoaetusn livrée. "

Art. 2. - Le présent arrêté mitdfoiiacf prned effet à dtaer de la pblcutioain du présent arrêté puor la durée rtsanet à croiur et aux cnditnoios prévues par l'avenant susvisé.

Art. 3. - Le dcreiteur des rlotniaes du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofciefil de la République française.

du tivraal soneit fixées au neaivu de l'entreprise, en ce qui cncorene les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées, les modalités de sviui de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la cagrhe de travail, après ciluotaontsn des istutiintons représentatives du pensrenol conformément aux aetcilrs L. 422-3 et L. 432-3 du cdoe du travail.

" En ce qui cronence le reops quotidien, ldiet acrtlie 33-5-2 est étendu suos réserve que ses modalités d'application snioet définies au nevaiu de l'entreprise siot par aplpticiaon des disipotoinss de l'article D. 220-8 du cdoe du travail, siot par actlpiapoin de modalités définies par acrocd collectif. "

Alcrite 2

Le présent arrêté pernd efeft à dater de la pulobitiacn du présent arrêté puor la durée rasntet à cuiorr et aux cnotnodiis prévues par ldeit avenant.

Aictrle 3

Le dceteiurr des rneoiatls du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual ofcfeiil de la République française.

la centnoivon clvcteloie susvisée ;

- de l'avenant n° 28 du 14 jiun 2000 rliaetf à l'évolution du pnsenroel de naeivu I à la ctnniooven cecolvtlie susvisée.

Atrlcie 2

L'extension des eetffs et snacitnos des aenvants susvisés est fitae à deatr de la pioacbutlin du présent arrêté puor la durée renstat à ciourr et aux cnindoiots prévues par lstides avenants.

Aclitre 3

Le deitceurr des rnailoets du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oififcel de la République française.

ARRETE du 22 février 2001

En vigueur en date du 6 mars 2001

Aticrle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eorpyumles et tuos les salariés cimrpos dnas le cmahp d'application de la covennotin ceoclvilte notalnaie de la rautiraetson ripdae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, les dinspostiios de l'avenant n° 26 du 14 jiun 2000 à la civoenotnn covtllecie susvisée midafonit l'avenant n° 24 du 13 noebvmre 1998, rltiaef au tepms partiel.

Atlrice 2

ARRETE du 22 février 2001

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2001

Acirtle 1er

L'avenant n° 2 du 14 jiun 2000 à l'accord du 14 décembre 1995 pntorat adhésion à l'AGEFOS-PME cnolcu dnas le cdare de la ciotnveonn cieotclvle nalaiotne de la rerasuoaittn ridape du 18 mras 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 18 décembre 2000 publié au Junroal ofiiecfl du 29 décembre 2000, est rnedu obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eemroylpus et tuos les salariés du sceuetr de la rstauaoriten livrée.

Aictlre 2

L'avenant n° 28 du 14 jiun 2000 rtlieaf à l'évolution du psoenernl du niaevu I à la ciontevonn coltecvlie naaioltne de la reaistuatorn ridpae du 18 mras 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 18 décembre 2000, publié au Jonural oicffiel du 29 décembre 2000 est rdneu obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les

ARRETE du 9 octobre 2001

En vigueur en date du 9 oct. 2001

Atilcre 1er

L'avenant n° 26 du 14 jiun 2000 mfadoinit l'avenant n° 24 du 13 nmbovree 1998 rteliaf au tpmes pieatrl à la cnooenvtin ciclotelve nlnaoaite de la rstaetaourin riapde du 18 mras 1988, tel qu'étendu par arrêté du 22 février 2001 publié au Jronaul oficeifl du 6 mras 2001, est rendu obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eypumlroes et tuos les salariés du seutecr de la rutaartsoien livrée.

Alticre 2

Nota. - Le txtee des aaventns susvisés a été publié au Blliteun oififcel du ministère, fscaciule Cinnntoeovs ceolcetvlis n° 2000/33 en dtae du 20 serembpte 2000, dbiliopsne à la Drtceioin des Jnuoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efetfs et sincanots de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pauctlboiin du présent arrêté puor la durée rneastt à curior et aux ctnoiodnis prévues par liedt avenant.

Alticre 3

Le dreecutir des roelitnas du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oiffceil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltliuen oceififl du ministère, fsialcuce Cnnvteoonis covtecilles n° 2000/33 en dtae du 20 serepmbte 2000, dpsboniile à la Dectriion des Juaorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

emyolupres et tuos les salariés du setceur de la reoasturatin livrée.

Aciltre 3

L'élargissement au secteur pronsfeoiensl considéré des avnnteas susvisés est fiat à daetr de la pitboilcuan du présent arrêté puor la durée rtaenst à criour et aux ctnnoidios prévues par ltesdis avenants.

Atrclie 4. - Le dtrcieeur des roitlenas du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oicfeifl de la République française.

Nota. - Le ttexe des ananvets susvisés a été publié au Bteiulln ocfifiel du ministère, fiaclscue Cnnvnitoeos ceceolvtils n° 2000/33 en dtae du 20 strbmepee 2000, dnlbopiise à la Docitrien des Junrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'élargissement au suecetr pnooerneifssl considéré de l'avenant susvisé est fiat à detar de la pouliibcatn du présent arrêté puor la durée raetnst à cuiror et aux cnotdniois prévues par ledit avenant.

Acltire 3

Le driceuetr des ralionets du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oicfefil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blteiuln oiicfefl du ministère, fuiclcsae Cteninnvoos colcetlveis n° 2000/33 en dtae du 20 sebremtpe 2000, dplnisbioe à la Driitcoen des Juanroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 9 octobre 2001

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 2001

Ailtcre 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les emrolueyps et tuos les salariés coirmps dnas le chmap d'application de la cvoneiotnn celliovtce naliatone de la resutaatrion ripade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dnsiiiostpos de :

- l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001 élargissant à la raorueitstan livrée le champ d'application de la cteninoovn cltoliceve susvisée ;

- l'avenant n° 30 du 22 jiun 2001 rtaielf aux catocisaiilfnss et miafdiont l'article 43 de la cnvetoionn cetcloilve susvisée.

ARRETE du 12 février 2002

En vigueur non étendu en date du 12 févr. 2002

Actirle 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eormpylues et tuos les salariés coprims dnas le chmap d'application de la cniovonten cvilltecoe nanaitole de la ruirtaateosn rdaipe du 18 mras 1988, tel que modifiée par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dntipisooiss de l'avenant n° 27 du 14 jiun 2000 prnoatt mciiaiofodtn de l'avenant n° 25 raitlef à l'aménagement et la réduction du tmeps de tiavral à la cinvnoeton coevilltce nloitaane susvisée, à l'exclusion :

- du prarpahage b " deuxième cpatiterrone piboslse " de l'article 29-6 nvaoueu (temps d'habillage et de déshabillage) ;

- du prprahaage E " nuatre des hueers effectuées " de l'article 31-4 naeuovu (repos ctneaesopumr de remplacement).

L'article 33-4 naveuou (temps pateirl modulé) est étendu suos réserve de la cscnloioun d'un accord complémentaire de brchnae ou d'entreprise qui, en atpialpocin de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, diot préciser :

ARRETE du 18 juillet 2002

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2002

Airclte 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eeylopurms et tuos les salariés ciprmos dnas le chmap d'application de la cnvioonten ciltvloece naioltane de la rrtatsoeuian ripdae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dnspoitoisis de l'avenant n° 32 du 15 février 2002 rielatf aux saaleris minima à la coovnientn cveliotlce nolantaie susvisée suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvanier 2000 qui ituntise une gaartnie meulenlse de rémunération au piorft des salariés rémunérés au SIMC dnot le tmeps de tavrail a été réduit à 35 heures.

Arclite 2

L'extension des eeffts et snotaincs des aeavntns susvisés est ftaie à daetr de la ptbluiocain du présent arrêté puor la durée restnat à ciuror et aux cnoiditons prévues par lietsds avenants.

Alcrite 3

Le diueretcr des riaeotnls du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ofciifel de la République française.

Nota. - Les ttexes des antnvaes susvisés ont été publiés au Beltilun oiffecil du ministère, flsaicuce Ctovnniones cieevolltcs n° 2001/32 en dtae du 29 spmtbreee 2001, dloiipnsbe à la Drocetiin des Jaurunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,01 .

- les catégories de salariés concernés ;

- la durée milanime de taavirl hdaabimdreoe ou mleulesne ;

- la durée de taraivl pndneat les jrous travaillés ;

- les cdinintoos et les délais dnas lleueqss les hirareos de tairval snot notifiés par écrit au salarié.

Altirce 2

L'extension des eeffts et sitnoancs de l'avenant susvisé est fatie à dater de la puoabiitlcn du présent arrêté puor la durée rnasett à courir et aux coitoindns prévues par ledit avenant.

Aictlre 3

Le deuticrer des rnaileots du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofiicfel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btluieln oifeicfl du ministère, fuicclase Cnneivoonts collectives, n° 2000/33 en dtae du 20 sbretmpee 2000, diobilsnpe à la Dtiricoen des Jrnauuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euros.

Atricle 2

L'extension des efetfs et snicanots de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la palbcuotiin du présent arrêté puor la durée reatsnt à coirur et aux ctooiindns prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le dietuecrr des raelotnis du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oicfiefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beiltuln ofcifiel du ministère, flccauise citnonenovs ceiloclvets n°

2002/12-13 en dtae du 27 arvil 2002, dnpbslioie à la Driieotcn des Jrunuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 octobre 2002

En vigueur non étendu en date du 17 oct. 2002

Ailtcre 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les empyelorus et tuos les salariés ciopmrs dnas le champ d'application de la ceonoitnvn cctlievloe ntlaoanie de la riotatausern rpdiae du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dsionoipitss de l'avenant n° 31 du 15 février 2002 rteilaf à l'activité de laiivosrn à la cooevtinnn cclvleoite nlaoanite susvisée.

Actrlie 2

ARRETE du 6 décembre 2002

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2002

Alicrte 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eoemurplys et tuos les salariés cpimros dnas le cmahp d'application de la cionvenotn cotlvcliee noitnlaae de la rarottaeusin radpie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dosoipitniss de l'avenant n° 33 du 3 jileult 2002 rlieatf au tiarval de niut à la cveiotnnon cotlilecve ntalnoiae susvisée, à l'exclusion du deinrer alinéa de l'article 36 (a, 2) (définition du taviulalrer de nuit).

L'avenant est étendu suos réserve de l'application des ateicrls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du taiavrl dlesques il résulte que la msie en plcae du tavrial de nuit, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail, son eoitnsxen à de nleueovls catégories de salariés et le rrecous surtruectl au taravil de niut snot subordonnés à la ccsioulnon d'un aocrcd de bahncre étendu ou d'un accrod d'entreprise qui contienne, conformément à l'article L. 213-4 du cdoe du travail, les msueers destinées à fatiilcer l'articulation de l'activité ncnrutoe aevc l'exercice de responsabilités falliieams et sociales.

Le driener alinéa de l'article 36 (a, 3) (durée du tiraval et pauses) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du tvraail duueql il résulte que la pusae maminlie de 20 mnietus diot être continue.

Acrtile 2

L'extension des eeftfs et sactninos de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pciboiuatln du présent arrêté puor la durée rtaesnt à coruir et aux conidtions prévues par lidet avenant.

Artcile 3

Le dceeirtur des rnalieots du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oefciifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beitllun oiefcfil du ministère, fuslicace cnvioonetns colecvitels n° 2002/31 en dtae du 31 août 2002, dlbopiisne à la Derioictn des Jraunuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2003

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Ailctre 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eerumploys et tuos les salariés cpmrois dnas le cahmp d'application de la ctooinevnn cliteclvoe naoanitle de la rutsiraoeatn rdapie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les diisntposois de l'avenant n° 34 du 12 jiun 2003 rteialf à la clsiaictiafson et aux sariales à la connvioetn cietollcve ninltaaoe susvisée.

La gillre des seliaars mminia fagiunrt au paarahrpge 2 (salaires mmniia garantis) de l'article 4 (salaires mmiina par niveau) est étendue suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jevinar 2000 modifiée qui isaunrte une gntiarae de rémunération mensuelle.

Arlctie 2

L'extension des etffes et stioncnas de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pbtliuiaocn du présent arrêté puor la durée rnesatt à ciuorr et aux coitoninds prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dueteircr des ritneolas du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oiiefcfl de la République

L'extension des eftefs et stiaonncs de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pobltuciian du présent arrêté puor la durée ratenst à ciorur et aux codinitons prévues par liedt avenant.

Ailtcre 3

Le druetecir des rnitloeas du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oefcifil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biluteln oicffeil du ministère, fciaclsue ceinotvnnos cvlieecolts n° 2002/12-13 en dtae du 27 avirl 2002, dlosbinipe à la Deriticon des Jnruouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bliletun officiel du ministère, fscailcue cnevooinnts clieovlects n° 2003/32, dsiliobnpe à la Dirticoen des Joaruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2004

Alctire 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eelpyruoms et tuos les salariés copirms dnas le chmap d'application de la cootnenvin clclovitee nnlotaaie de la raioauserttn rpdaie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dnooiiptisss de l'avenant n° 35 du 26 setbeprme 2003 (2 annexes) riatelf à la création d'un cfcairtiet de qfultcaiioain psnerlfesoinloe à la cvonoitnen ctlevoilce nlainotae susvisée.

Actlire 2

L'extension des efftes et scotnians de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pialctiobun du présent arrêté puor la durée retanst à criour et aux cntoodinis prévues par ledit avenant.

Actilre 3

Le dtueeicrr des rloanites du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl officeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btuileln oeifcifl du ministère, fscaciule cenoovnitns ctvoceliles n° 2003/48, dslipionbe à la Dtoiricen des Jruaunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 22 octobre 2004

En vigueur non étendu en date du 5 nov. 2004

Aclrtie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les elyruempos et tuos les salariés crmoips dnas le cmahp d'application de la coniovtnen ctilvolece nnoliaate de la rstraotuiaen radpie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dtoinoisipss de :

- l'avenant n° 36 du 7 mai 2004 rlteaif à la création du titre VI (formation professionnelle) à la cvnitoeonn ciclevotle nantoiale susvisée ;

- l'avenant n° 37 du 24 jiun 2004 reiatlf aux slreiaas et aux cnitclaiasfsois à la coenovintn clitolcvee ntniaaole susvisée.

Atrilce 2

L'extension des efftes et stianoncs des aanvtens susvisés est fitae à detar de la piuboilctan du présent arrêté puor la durée retnsat à coirur et aux codtnionis prévues par lstides avenants.

Acrtile 3

Le dticrueer des rionatles du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oicffiel de la République française.

Nota. - Le ttxee des aaetnvns susvisés a été publié au Belltuin ocifeifl du ministère, faccsilues ctnoeonnivs cvicoeltles n° 2004/26 puor l'avenant n° 36 et n° 2004/32 puor l'avenant n° 37, denlpiboiss à la Dotiicern des Jnouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx uairitne de 7,32 Euros.

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 2005

Aciltre 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eeouprlyms et tuos les salariés cimpros dnas le champ d'application de la cononteivn clleocitve ntloaiane de la raetatosruin radipe du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dnoosiitpiss de :

- l'accord du 22 décembre 2004 ritalef à la fotamroin pleroeslosfnnie cnclou dnas le carde de la cvoenonitn cotlvcilee nalotinae susvisée, à l'exclusion :

- des trmees des diisniopstos liieinrams de l'accord : " snot insérées dnas le tirte VI de la cnnetvoion celltcvoie ntonaaile de la riatutreoasn riapde les dsptsnioiios de ", comme étant crnieotars à la narute juiuqdire d'un acrocd pofnrsoseniel ;

- du dieenrr alinéa de l'article 6.2.1 (Bénéficiaires), étant cirrntoae aux dsotiospniis de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, aux temres dleeuqsles tuot salarié tltriiuae d'un cnroatt de tviaarl bénéficie d'un driot idiudvniel à la fmriatoon de 20 hurees par an, que le cratnot de tavairl siot exécuté ou non.

Le peermir alinéa de l'article 6.2.2.1 (Le doirt iidundevil à la formation/principe) de l'accord est étendu suos réserve de l'application des dtiissoiopns de l'article L. 933-2 du cdoe du travail, aux treems deeluqsles un acrocd ccetloilf puet aménager la msie en oervue du dorit ineivudidl à la fritomaon tnat que le cumul des dtoirs oreuvts est égal à 120 hruees sur six ans.

Le piemerr tiert du deuxième alinéa de l'article 6.2.5 de l'accord est étendu suos réserve de l'application des diisotinpsos de l'article L. 933-2, alinéa 2, du cdoe du travail, aux tmrees dseleuelqs des priorités d'action pueevnt être définies par acorcd cteollcif snas avoir puor efeft de limteir les aoicnts de fomtoiran à ces suels cas.

Alirtce 2

L'extension des eteffs et sictnaons de l'accord susvisé est fatie à detar de la paicltbuoin du présent arrêté puor la durée ratsnet à coirur et aux coditonins prévues par liedt accord.

Artlcie 3

Le deteiucrr des riatnelos du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol ofecfiil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butllien ofeifcil du ministère, fiuclasce cetvoionnns cvltieeolcs n° 2005/07, doplisbnie à la Drecoiitn des Junruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx utirinae de 7,50 .

ARRETE du 14 novembre 2005

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Aritlce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les elyrmpueos et tuos les salariés copimrs dnas le chmap d'application de la ctnoeionvn clteilvoce noianltae des cdares et aetgns de maîtrise de l'édition de muiquse du 14 jiun 1979, les disitpoionss de l'avenant n° 38 du 29 airvl 2005, rieltaf aux sliraeas coivennltenons et à la vlaeur du point, à la cenoivnton cevoclilte nanialtoe susvisée.

Alrtice 2

L'extension des efefts et sotancnis de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pauticlbion du présent arrêté puor la durée rtesnat à cuorir et aux ctionnoids prévues par lidet avenant.

Aictrle 3

Le deurcetir des rnealoits du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oefcifil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buelitln oiffiecl du ministère, fscuialce coonneintvs cvietcolels n° 2005/27, dpbiloinse à la Docrietin des Jnraouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 18 octobre 2006

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2006

Airclte 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les ermoeylpus et tuos les salariés cpomris dnas le chmap d'application de la cvtoeinnon coevillcte nlitnaoae de la rtsrioetaaun ripade du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dosniitoipss de l'avenant n° 39 du 19 juelilt 2006, rtelaif aux sielaras mnimia conventionnels, à la cnieonotvn clotelicve nltioanae susvisée.

Alctire 2

L'extension des eftfes et sicntnoas de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pitaibuclon du présent arrêté puor la durée rsetnat à cruoir et aux cniitoodns prévues par ldiet avenant.

Alicrte 3

Le duericetr général du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oicefifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biuleltn oiffiecl du ministère, fcslacuie cenoivntnos colvieltces n° 2006/32, dponbiisle à la Dioctrien des Jourunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,50 .

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2006

Ariltce 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eyopelrmus et tuos les salariés crmoips dnas le cahmp d'application de la coivtneonn cctleilove nnloiaate de la rueoiasatrtn rpdaie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les dtsinoipioss de l'avenant à l'avenant n° 21 du 21 décembre 2005, rlaeitf au régime de prévoyance, à la cnitenovon cltvocleie natoilane susvisée.

Acrtile 2

L'extension des efefts et sanocnits de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la plbaoctuiin du présent arrêté puor la durée restant à courir et aux cdnniioots prévues par ldeit avenant.

Alcrtie 3

Le dteuicrer général du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oefificl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bullietn ocfefiil du ministère, fclcisaue ctnieononvs ccillevetos n° 2006/3, dilisopnbe à la Drioticen des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 1 décembre 2006

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2006

Ailctre 1er

Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eomypeurls et tuos les salariés cirmops dnas le cmahp d'application de la ctioonvenn cillveocte nloniatae de la rrauttsioean rpdaie du 18 mras 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 jiun 2001, les diostoiispns de l'accord du 20 avril 2006 rietalf à la santé au taaivrl et à la prévention des rquesis pronisfelonses cocnlu dnas le cdrae de la cotvoiennn covelctlie

nntoailae susvisée.

Aritcle 2

L'extension des etfefs et sitocnans de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la picbioutaln du présent arrêté puor la durée reanstt à coriur et aux ctnniodios prévues par ldeit avenant.

Acrltie 3

Le dteceirur général du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ofeifcil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Betiulln oiffecil du ministère, fiuasccle cevotnonins cvlticoeles n° 2006/28, dbspiiolne à la Droteiicn des Joruaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx urinaite de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0296 du 22 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 novembre 2017 à l'avenant n° 42 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée.
Le terme « Ocirp » figurant dans le préambule de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 53 du 26 mars 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.
Les troisième et quatrième alinéas de l'article 3-1-1-a sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
Au troisième alinéa de l'article 3-1-2, le terme « national » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L.Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 54 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 mars 2018 relatif à la prime annuelle conventionnelle, au travail de nuit, au don de jours de repos, au congé spécial pour déménagement et aux autorisations d'absence pour préparer des examens, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42 du 3 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée.
Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 2 avril 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le 1er alinéa du 2 « Révision, dénonciation » de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
Le 1er alinéa du 3 « Extension, publicité de l'accord » de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les stipulations de l'avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019 relatif à l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les stipulations de l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 9 est étendu sous réserve que les articles L. 2323-15, L. 2323-9 et R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du code du travail auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 2312-26, L. 2312-18, R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et de l'article 1er du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0005 du 6 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les stipulations de l'avenant n° 56 du 3 mars 2020 relatif aux

salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les stipulations de l'avenant n° 57 relatif à la prime de coupure, à l'accès au certificat d'aptitude au niveau II et au congé spécial pour enfant malade, à la convention collective nationale susvisée.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 4 de l'article 2 est 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501)

JORF n°0099 du 27 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, les stipulations de l'accord professionnel du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Au quatrième alinéa de l'article III-1), les termes « et de contrats aidés » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
Le deuxième alinéa de l'article V est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.
A l'annexe 1, les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- La licence pro commerce et distribution parcours management du point de vente
- Le certificat de compétences développement durable RSE
- Le certificat de compétences numériques/digital
- DCL portugais- diplôme de compétence en langue pour le portugais ;
- DCL Italien- diplôme de compétence en langue pour l'italien ;
- DCL russe- diplôme de compétence en langue pour le russe ;
- DCL espagnol- diplôme de compétence en langue pour l'espagnol ;
- DCL allemand- diplôme de compétence en langue pour l'allemand ;
- DCL FLE- diplôme de compétence en langue pour le français langue étrangère ;
- DCL chinois- diplôme de compétence en langue pour le chinois ;
- DCL anglais- diplôme de compétence en langue pour l'anglais ;
- DCL FP de 1er niveau- diplôme de compétence pour la langue française professionnelle ;
- DCL arabe- diplôme de compétence en langue pour l'arabe.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.