

**AVENANT N° 47**  
**portant modification de l'avenant n°24 relatif au**  
**TEMPS PARTIEL DANS LA RESTAURATION RAPIDE**

**Préambule :**

Conformément aux dispositions de l'article L.2241-13 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la situation des salariés à temps partiel dans la branche de la Restauration rapide.

La négociation a porté sur :

- La durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle
- Le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité
- Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires
- La rémunération des heures complémentaires
- Les avenants « complément d'heures »

Après avoir fait le constat que, dans la branche de la restauration rapide, l'essentiel de l'activité se concentre sur deux pics d'activité, principalement au moment des repas et donc du caractère structurel du temps partiel, les parties signataires rappellent que la branche s'est dotée dès 1998 d'une véritable charte du temps partiel et s'est régulièrement efforcée d'améliorer la situation des salariés à temps partiel, en tout dernier lieu le 25 mai 2012, en portant la durée hebdomadaire minimale de travail à 22 heures, et de favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur.

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

Dans leur volonté de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés à temps partiel et la situation économique des entreprises du secteur de la Restauration rapide, les partenaires sociaux sont convenus de modifier les seules dispositions suivantes, les autres dispositions de l'avenant n°24, dans leur rédaction en vigueur, restant inchangées.

**Article 1er : Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 modifié par l'avenant n°29 du 22 juin 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001.

## **Article 2 : Articles modifiés**

- **Article 2-1 : Avenants « complément d'heures »**

Afin de tenir compte des évolutions intervenues, notamment sur le plan législatif, les dispositions de l'article 4.3 de l'avenant n°24 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 4.3 : Avenants « complément d'heures »

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission mixte paritaire au terme d'une période de 3 ans, à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

- **Article 2-2 : Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel**

Conformément à l'article L.3123-14-1 du code du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée.

En conséquence, les dispositions de l'article 4.4 de l'avenant n°24, modifiées en dernier lieu par l'avenant n° 44 sont modifiées comme suit :

« Article 4.4 : Durée contractuelle de travail

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

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

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

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

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un 2<sup>nd</sup> emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

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

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

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

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

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

Il incombe, en outre, au salarié de faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans ce cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la Sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de planification possible mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n°24 tel que modifié par l'avenant n°44. »

- **Article 2-3 : Heures complémentaires**

Conformément aux articles L.3123-17 et L.3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la 1<sup>ère</sup> heure. Les deux premiers alinéas de l'article 4.11 de l'avenant n° 24 modifiés par l'avenant 44 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 4.11 : Heures complémentaires

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

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

Le suivi des heures complémentaires est effectué selon les modalités précisées à l'article 29.3 de la convention collective nationale.

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

- 10% dès la 1<sup>ère</sup> heure complémentaire et dans la limite du 10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle
- 25% au-delà du 10<sup>ème</sup> et dans la limite du tiers de la durée contractuelle. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

- **Article 2-4 : Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel**

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant n°24 modifiées par l'avenant n°44 sont abrogées et remplacées comme suit :

« Article 5 : Coupures

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

- la journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérés ou non, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à cinq heures, sauf demande expresse du salarié.  
Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 4-4 de l'avenant n°24 issu du présent avenant, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure.
- le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié
- les deux séquences de travail au cours de la journée ne pourront être d'une durée inférieure à deux heures consécutives, sauf demande expresse du salarié.
- lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié.
- l'amplitude maximale journalière est fixée à 12 heures.
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 70% du minimum garanti (MG).
- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 70% du minimum garanti (MG) sans pouvoir être inférieure à 3€. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

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

### **Article 3 : Dispositions finales**

- **Article 3-1 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, à l'exception de la majoration de la prime prévue pour chaque interruption de plus de 2 heures qui s'applique dans les conditions prévues à l'article 5 de l'avenant n°24 issu du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n°29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

- **Article 3-2 : Dénonciation ou modification de l'avenant**

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014

<p>S.N.A.R.R. Monsieur QUANDALLE 9 rue de la Trémoille 75008 PARIS Signature</p>	<p>FGTA-FO Monsieur GIRAUDON 7 passage Tenaille 75014 PARIS Signature</p>
	<p>C.F.D.T. Fédération des Services Monsieur BOKONGO Tour Essor 14 rue Scandicci 93508 PANTIN CEDEX Signature</p>
	<p>INOVA CFE-CGC Madame SAHIE 59/63 rue du Rocher 75008 PARIS Signature</p>
	<p>Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente Monsieur GUINA 34 quai de la Loire 75019 PARIS Signature</p>
	<p>C.G.T. Madame KETFI 263 rue de Paris Case n° 425 93514 MONTREUIL CEDEX Signature</p>

