

AVENANT N°64 du 28 AVRIL 2023

RELATIF AUX MINIMA CONVENTIONNELS ET À LA PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (N°IDCC 1501)

Préambule

Dans un contexte fortement inflationniste ayant entraîné des revalorisations successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et dans une volonté de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin de réviser la grille des salaires applicable ainsi que la prime annuelle conventionnelle.

Les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer leur attachement aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé une nouvelle grille de salaire minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide et ont souhaité dans le même temps revaloriser les montants de la prime annuelle conventionnelle (PAC).

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même

matière.

Article 2 : Salaires minima par niveau

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « *Salaires minima garantis* » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 63 du 30 septembre 2022, **sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :**

« Article 44 - Salaires minima par niveau

2) Salaires minima garantis

Niveau	Echelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Echelon A	11,52 €
	Echelon B	11,54 €
Niveau II	Echelon A	11,78 €
	Echelon B	11,96 €
Niveau III	Echelon A	12,30 €
	Echelon B	12,40 €
	Echelon C	13,39 €
Niveau IV	Echelon A	14,36 €
	Echelon B	14,75 €
	Echelon C	15,33 €
	Echelon D	16,55 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Echelon A	42 620,86 €
	Echelon B	43 944,89 €
	Echelon C	69 124,03 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 : Revalorisation de la Prime annuelle conventionnelle - PAC

Les parties signataires ont souhaité paritairement d'une part, la création d'un « palier supplémentaire » à 15 ans d'ancienneté et d'autre part, revaloriser les montants bruts de la prime annuelle conventionnelle, prévue à l'article 44-1 de la convention collective nationale pour un salarié à temps plein comme suit :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	215 €
de 3 ans à moins de 5 ans	275 €
de 5 ans à moins de 10 ans	355 €
de 10 ans à moins de 15 ans	465 €
à partir de 15 ans d'ancienneté	515 €

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

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les négociations sur les montants à l'occasion des négociations annuelles obligatoires de 2024.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 4 : Egalité Femmes / Hommes

Tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017.

L'avenant 52 prévoit également que les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 5 : Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.

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

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail.

Fait à Paris, le 28 avril 2023

Signataires :

SNARR 15, avenue de Ségur 75007 PARIS	FGTA-FO 15, avenue Victor Hugo 92170 VANVES
---	---

Signature	Signature
<p>UMIH 22, rue d'Anjou 75008 PARIS Signature</p>	<p>C.F.D.T. Fédération des Services Tour Essor 14, rue Scandicci 93508 PANTIN CEDEX Signature</p>
	<p>INOVA CFE-CGC 59/63, rue du Rocher 75008 PARIS Signature</p>
	<p>C.G.T. 263, rue de Paris Case n° 425 93514 MONTREUIL CEDEX Signature</p>