

**AVENANT du 12 mars 2025 à l'AVENANT 1 du 08 novembre 2024**  
**À l'AVENANT N°69 du 30 avril 2024**

**RELATIF À L'AMÉLIORATION CONTINUE DES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEURS DE NUIT ET À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**  
**Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988(n°IDCC 1501)**

**PRÉAMBULE**

Les organisations syndicales et patronales de la branche de la restauration rapide ont constaté l'absence d'une clause spécifique aux Très Petites Entreprises (TPE) dans l'Avenant n°1 du 8 novembre 2024 à l'Avenant 69 signé le 30 avril 2024.

**Les parties signataires conviennent en conséquence des dispositions suivantes :**

- 1- Au sein de l'Avenant 1 du 08 novembre 2024, les organisations syndicales et patronales ont rectifié la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se sont déroulées. La rédaction suivante a été adoptée :

« Article 9 : Période d'essai

*Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.*

*Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :*

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés.

*Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois en cas de renouvellement. »*

- 2- Par ce présent Avenant et conformément à l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les organisations syndicales et patronales s'entendent sur le fait que les dispositions de l'Avenant 1 du 08 novembre 2024 à l'Avenant 69 du 30 avril 2024 ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelque soit leur taille, y compris aux Très Petites Entreprises (TPE), pour les raisons ci-dessous.

La durée de la période d'essai, telle que définie dans l'article 9 ci-dessus, est en effet adaptée aux besoins et aux spécificités des entreprises de toutes tailles, y compris celles de moins de 11 salariés (TPE), compte tenu :

- Du principe d'égalité de traitement : La période d'essai vise à permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son poste et au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent. Cette nécessité est commune à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.
- De l'absence de contraintes excessives pour les TPE : les durées de période d'essai retenues dans l'Avenant 1 du 08 novembre 2024 restent conformes aux durées maximales légales fixées par le Code du travail (Article L.1221-19). Ces durées offrent aux TPE une flexibilité suffisante sans générer de contraintes administratives ou de complexité supplémentaire.

**L'ensemble des dispositions de l'Avenant 1 du 08 novembre 2024 sont par conséquent applicables à toutes les TPE de la Branche.**

Fait à Paris, le 12 mars 2025

Signataires :

SNARR, Romain GIRARD 15, avenue de Ségur 75007 PARIS Signature	FGTA-FO, Lyès ABDI 15, avenue Victor Hugo 92170 VANVES Signature
UMIH, Thierry MARX 22, rue d'Anjou 75008 PARIS Signature	CFDT Services, Samuel YIM ArtoisBâtiment A 11 rue de Cambrai 75019 PARIS Signature
	INOVA CFE-CGC, François HUTIN 59/63, rue du Rocher 75008 PARIS Signature
	CGT, Lynda ZARIF 263, rue de Paris Case n° 425 93514 MONTREUIL CEDEX Signature