

2017-2018

**GUIDE**  
DES DROITS  
DU SALARIÉ  
HÔTELS  
CAFÉS  
RESTAURANTS



JOSEPH EST  
RESTAURATEUR.  
À CHAQUE SERVICE  
IL PRÉPARE PRÈS DE  
100 ASSIETTES.



HEUREUSEMENT,  
AVEC KLESIA,  
IL EST BIEN  
COUVERT.

#### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



## MIEUX CONNAÎTRE VOS DROITS VOUS PERMETTRA SANS AUCUN DOUTE DE MIEUX LES DÉFENDRE.

Fernand Pelloutier, fondateur de la bourse du travail disait que **“c’est l’ignorance qui fait les résignés”**.

Mieux connaître vos droits vous permettra sans aucun doute de mieux les défendre.

Que vous soyez salariés, saisonniers extra, en alternance, ce guide a pour objectif de vous aider à mieux connaître l’essentiel de vos droits et à y trouver des réponses à des questions relatives à votre contrat de travail ; grille de salaire, formation, santé et prévoyance, congés...

Ce guide est l’occasion de mettre en avant le rôle de notre fédération, la FGTA-FO, dans la défense du socle social commun à tous les salariés de la branche à travers son implication et son intransigeance dans la négociation collective.

Aussi, est-il important de mettre en lumière le rôle central des délégués syndicaux qui négocient sans relâche des accords d’entreprise, et font en sorte qu’ils soient plus favorables que les minima négociés au niveau de la Convention collective.

Nous avons besoin de vous afin d’équilibrer notre rapport de force avec les organisations patronales pour mieux vous représenter.

Enfin, nous ne pouvons omettre d’aborder les ordonnances de la Loi travail 2 qui boule-

versent le champ syndical traditionnel et remet en cause près d’un siècle de luttes sociales.

Nous ne pouvons malheureusement pas aborder dans ce guide toutes les ordonnances, mais nous tâcherons de vous donner le maximum d’éléments de compréhension pour vous accompagner dans ce changement.

J’espère que la lecture de ce guide vous encouragera à vous syndiquer et à nous rejoindre pour que nous puissions ensemble faire barrage à une casse sociale programmée.

### Les entreprises concernées par ce guide :

L’ensemble des salariés des HCR : Saisonnier, CDD, CDI, Temps complet, temps partiel, les salariés embauchés sous contrat en alternance travaillant dans les entreprises couvertes par le champ de cette Convention collective nationale.

- Hôtels et Hébergement similaires avec ou sans restaurant.
- Restaurant et cafés restaurants.
- Café-Tabacs.
- Débit de boissons.
- Traiteurs organisateurs de réception.
- Bowlings.

**Nabil AZZOUZ**  
*Permanent fédéral*

**Des modifications ou des adaptations pourraient intervenir dans ce guide suite à la publication des décrets d’application des ordonnances dites Macron.**

# Syndicat National Force Ouvrière des Emplois de la Famille : le syndicat professionnel des assistant(e)s maternel(le)s

vraiment



Le syndicat SN FO SAP aide les assistant(e)s maternel(le)s dans toutes leurs démarches professionnelles (démar-  
rage d'activité, salaires, congés, relations avec l'employeur...). En adhérant au syndicat, vous êtes informé(e) en  
temps réel sur vos droits et profitez d'une équipe spécialisée à vos côtés pour répondre à vos questions. Et, en  
plus, toute adhésion bénéficie d'un crédit d'impôt !  
Ce n'est pas parce que l'on est assistante maternelle qu'on n'a pas AUCUN le droit d'être chouchoutée...

**FO**   
**FGTA**  
Assistantes maternelles

# S O M M A I R E

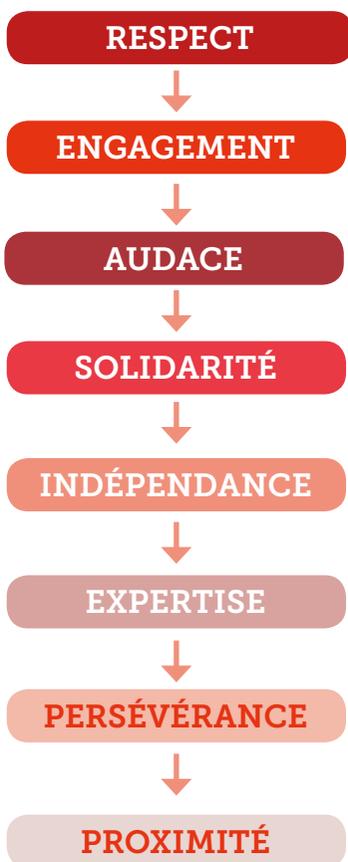
	LA FGTA-FO .....	6•10
	LOI TRAVAIL 2 .....	11•16
	VOS DROITS.....	17•27
	FORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA SYNDICALISATION .....	28•29
	FORMATION SYNDICALE : UN DROIT POUR TOUS.....	30•31
	FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.....	32•34
	FORMATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	35•36
	PROTECTION SOCIALE .....	37•46

# La FGTA-FO

Entre 1975 et 1988, trois fédérations, l'Agriculture, l'Alimentation et les Tabacs et Allumettes se sont regroupés pour constituer la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO).

## Les valeurs de la FGTA-FO

Les valeurs ne sont pas que des mots. Elles sont le moteur de nos actions.



## Des compétences et des outils au service des salariés

- Les secrétaires fédéraux sont les coordinateurs nationaux dans les différentes branches d'activités représentées par la FGTA-FO. Ils ont un rôle d'animation : ils négocient, accompagnent les élections, gèrent la communication, aident à la résolution des conflits. Ils relaient, au niveau national, la parole des syndicats qu'ils assistent au quotidien.
- Les secrétaires fédéraux sont accompagnés par des chargés de mission qui sont plus orientés vers le développement de la syndicalisation et l'accompagnement opérationnel des équipes. Ils sont régulièrement appelés à négocier aux côtés des secrétaires fédéraux.
- **Un service juridique** composé de spécialistes en droit du travail à votre service.
- **Un centre de formation** très réactif à vos besoins.
- **Des formations gratuites** en ligne.
- **Un service de communication** réactif et efficace.
- **Différentes commissions** : égalité hommes femmes, cadres...
- **FGTA-FO Repères** : Un magazine bimestriel axé sur les "questions techniques" : accords commentés, focus sur les droits de salariés, dossiers juridiques, mémentos de trésorerie, chiffres repères, modèles de documents et de tracts, sujets consommation, etc.
- **www.fgtafo.fr** : un site Internet complet, avec un accès permanent à l'information.



## La Convention collective

*Une Convention collective est un texte signé par un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi et de travail ainsi que de garanties sociales.*

*Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géographique, etc. Ils contribuent donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail.*

La clé d'accès privilégiée de la Convention collective est le n° d'IDCC, code unique attribué par le ministère chargé du travail à chaque convention.

La convention apparaît sur le bulletin de salaire, mentionnée par un numéro qui renvoie lui-même à un article de loi.



## Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

Sur les 11 thèmes ci-dessous, un accord d'entreprise ne peut donc comporter de dispositions moins favorables pour les salariés :

Article L. 2253-1 - 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 dans les matières suivantes :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la Sécurité Sociale ;
- 6° Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires énoncés aux articles

L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123- 19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code ;

- 7° Les mesures relatives au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire énoncées aux articles L.1242-8, L.1242-13, L.1244-3, L.1251-12, L.1251-35 et L.1251-36 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail.
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

## Définir, par la négociation, l'ordre public conventionnel de branche

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche vont pouvoir déterminer d'autres thèmes (au-delà des 11 thèmes énoncés ci-dessus) sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Grâce à la FGTA-FO, tous les salariés de la profession **bénéficient d'un régime frais de santé de qualité à un coût réduit.**

De même, toujours sous l'impulsion de la FGTA-FO, **la mise en place, d'un fond d'action sociale dans les HCR qui apporte au quotidien un appui financier significatif aux salariés du secteur.**

Le leadership de la FGTA-FO dans les branches professionnelles n'entame en rien notre détermination d'aller toujours plus loin dans l'action.

Plus que jamais engagée dans la négociation collective, **la FGTA-FO lutte pour une revalorisation conséquente de la grille salariale, l'adoption de mesures concrètes contre la précarité des saisonniers, des salariés à temps partiel et la reconnaissance des risques psychosociaux en tant que facteurs de pénibilité.**

**Nous avons réussi à décrocher le premier niveau de la grille du niveau du**

## **Le dialogue social**

La philosophie de la loi dite Travail vise à décentraliser le dialogue social au niveau de l'entreprise. Son article 2, qui réécrit totalement la partie du Code du travail relative à l'aménagement du temps de travail, consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans la plupart des cas, notamment les heures supplémentaires.

Pour la FGTA-FO, cet article affaiblit le rôle des branches et porte atteinte à la "hiérarchie des normes", principe selon lequel un accord d'entreprise ne peut être moins favorable que la convention de branche.

**SMIC afin d'envoyer un message fort aux entreprises pour sortir d'une branche de smicards.**

La FGTA-FO pèsera de toutes ses forces afin d'arracher des contreparties concrètes pour les salariés dont l'organisation de temps de travail implique des coupures et luttera pour obtenir un vrai statut pour les saisonniers.

Pour ne citer que quelques-unes des mesures défendues, **nous serons un acteur intransigeant dans la défense de vos acquis et dans la négociation de nouveaux droits.**

Ajouter à cela la création de niveaux négociation avec des salariés non mandatés ou par voie référendaire qui ne fait que concurrencer le rôle de la branche, seul niveau pertinent pour assurer une régulation de la concurrence entre les entreprises et garantir des droits identiques à tous les salariés d'un même secteur d'activité.

Avec la multiplication de ces différents niveaux de négociation, nous devons veiller à ce que le délégué syndical reste le moteur de tout accord collectif.



## La FGTA-FO, créatrice de progrès social

La FGTA-FO a été à l'initiative de plusieurs accords novateurs et créateurs de nouveaux droits au profit des salariés des HCR. Notre intransigeance et notre force de proposition ont fait de nous un acteur qui donne tout son sens au slogan de notre organisation syndicale : "la FGTA-FO, créatrice de progrès social".

En effet, nous avons amélioré les points suivants dans le domaine de la santé et de la prévoyance :

### Régime de frais de santé

#### Signature de l'avenant n°5 à l'accord collectif du 6 octobre 2010 :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le poste de médecine douce est amélioré.

Ajout d'autres spécialités : acupuncture et pédicurie-podologie (non remboursées par la sécurité sociale) avec une augmentation du forfait annuel par bénéficiaire.

**De 100 à 300 euros.**

#### Avenant n° n°6 à l'accord collectif du 6 octobre 2010.

- Pour les lentilles correctrices, le forfait annuel par bénéficiaire passe de **126 euros à 250 euros (date d'effet : 1<sup>er</sup> avril 2018)**.

### Régime de prévoyance

#### Avenant n°27 à la CCN des HCR (date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2018).

- En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé au ou aux bénéficiaires (définis dans l'avenant), selon le choix exprimé par ce ou ces derniers au moment du sinistre :
  - Soit, une rente mensuelle viagère égale à **500 euros** au 01/01/2018.
  - Soit, un capital égal à **80 % du capital** constitutif de la rente.

En cas de reconnaissance de l'état d'un handicap (tel que défini dans l'avenant n°28) du salarié suite à une maladie ou accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire "aide financière au handicap" d'un montant de **1 200 euros** sous certaines conditions (voir l'avenant).

- Mise en place d'un observatoire de la branche.

#### Objectifs :

- Permettre à la branche d'adapter sa politique de formation et ses priorités.
- Avoir une meilleure vision d'ensemble des métiers et des qualifications de la branche.
- Réaliser un rapport de branche.



# LOI TRAVAIL 2

## Nouveautés



**Attention ! Nous reviendrons vers vous avec des informations complémentaires selon l'évolution de cette loi.**

*Faisant suite à la loi El Khomri (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) 5 projets d'ordonnances modifiant le code du travail ont été signés le 22 septembre 2017, les 5 ordonnances finalisées ont été publiées au JO du samedi 23 septembre 2017.*

*Elles portent respectivement pour titre :*

- 1- La réforme de la négociation collective ;*
- 2- La nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;*
- 3- La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;*
- 4- Diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;*
- 5- Le compte personnel de prévention de la pénibilité.*

### **Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

#### **A. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Il faut distinguer 3 hypothèses, qui seraient cette fois-ci exclusives les unes des autres.

#### **Priorité donnée à la négociation avec les élus mandatés**

L'employeur qui souhaite négocier serait tenu d'informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, de sa décision d'engager des négociations.

Pour être valable, l'accord négocié avec les élus mandatés devrait être approuvé par les salariés à la majorité.

#### **Possibilité de négocier avec des élus non mandatés**

Si aucune OSR ne manifeste son souhait de mandater un élu, la négociation pourrait se faire avec les élus non mandatés.

**Attention :** dans ce cas, l'accord ne pourrait porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif, à l'exception des accords collectifs relatifs à l'information et la consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement économique.

#### **B. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 11 salariés**

Dans les TPE, le projet permet à l'employeur de soumettre un projet d'accord, qu'il aura rédigé seul, à l'approbation du personnel.

Pour que le texte prenne la valeur d'un accord collectif, il devrait être ratifié par la majorité des deux tiers du personnel. À défaut, il serait réputé non écrit.

Il s'agit de la mesure la plus innovante en la matière, puisqu'elle étendrait considérablement le référendum à l'initiative de l'employeur portant sur un texte non négocié.

Cette possibilité serait également ouverte aux entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de délégué syndical et de représentants élus du personnel.

### **Mise en place d'un comité social et économique**

Une nouvelle institution dénommée comité social et économique se substituera :

- aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés
- aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et DS) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : le Conseil d'entreprise.

### **A. Entreprise occupant au moins 11 salariés**

Il est prévu qu'un comité social et économique doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, c'est-à-dire de 11 salariés et plus. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Il est calculé selon les règles habituelles prévues par le code du travail (Article L 1111-2).

Comme c'était déjà le cas pour le CE et les délégués du personnel, l'obligation de mettre en place un CSE s'applique à tous les employeurs de droit privé, donc à toutes les entreprises privées, quelles que soient leur forme juridique et leur activité (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations, etc.). De même, les établissements publics employant du personnel de droit privé et les établissements publics industriels et commerciaux restent soumis à la législation sur les instances représentatives du personnel.

Le CSE est supprimé au moment de son renouvellement, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.

### **B. Commission de santé, sécurité et conditions de travail**

Une commission de santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises et les établissements d'au moins 300 salariés (jusqu'à présent : existence du CHSCT à compter de 50 salariés), et, en tout état de cause, dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et les établissements classés SEVESO.

Le cadre de mise en place est prévu par un accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur.

En cas d'accord collectif ou d'accord avec le CSE, cet accord détermine :

- le nombre de membres de la commission,
- ses modalités de désignation,
- les missions qui lui sont déléguées par le CSE,
- ses modalités de fonctionnement,
- la formation de ses membres,
- les éventuels moyens dédiés.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, si nécessaire. Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres. Elle comprend au moins 3 membres salariés dont un cadre. La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

### **C. Représentants de proximité**

L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut prévoir la mise en place des représentants de proximité. Il définit alors le nombre de représentants, leurs

attributions, les modalités de leur désignation et leurs modalités de fonctionnement.

Pour ainsi dire, le maintien des DP (qui deviennent représentants de proximité) est rendu facultatif.

**Remarque :** absence d'obligation d'organiser des élections dans les entreprises de moins de 20 salariés, si aucun candidat ne s'est présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections.

Lorsqu'il y a lieu de consulter le CSE central et le CSE d'Établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais des consultations de ces instances respectives. A défaut, les avis des CSE d'établissements sont rendus et transmis au CSE central préalablement à son avis.

#### **D. Conseil d'entreprise**

Un accord d'entreprise peut prévoir la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et DS) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : le Conseil d'entreprise

En plus des missions confiées au CSE, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le conseil d'entreprise est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Le conseil d'entreprise est mis en place par accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée ou par accord de branche étendu.

Cet accord fixe :

- la liste des thèmes pour lesquels les décisions unilatérales de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise,
- le cas échéant, la composition de la délégation de négociation,
- la périodicité des thèmes de négociation,
- les moyens accordés aux représentants du personnel et notamment le nombre

d'heures de délégation (minimum fixé par décret en Conseil d'État selon l'effectif de l'entreprise).

Pour être valable, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Un Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'UES.

#### **E. Mesures transitoires des institutions de représentation du personnel :**

La mise en place du CSE est possible dès la publication au Journal officiel de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

##### **Hypothèse 1 :**

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées avant la publication de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

Il est prévu que l'ordonnance entre en vigueur à la date de publication au JO des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018. Tant que les textes n'ont pas été publiés, on doit appliquer les anciennes règles du code du travail. L'employeur devra organiser des élections de manière à permettre le renouvellement, selon le cas, du CE, des délégués du personnel et du CHSCT ou de la délégation unique du personnel.

##### **Hypothèse 2 :**

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre la publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2018.

Il n'est plus possible de procéder à l'élection d'un CE et de délégués du personnel et à la désignation d'un CHSCT. Autrement dit, l'entreprise devra se doter d'un CSE. Tout au plus, si les mandats à renouveler viennent à expiration entre la date de publication au JO de l'ordonnance et

le 31 décembre 2018, l'employeur peut décider de prolonger d'une année au plus les mandats en cours. Après une année de prolongation, l'employeur devra faire procéder à l'élection d'un CSE.

### **Hypothèse 3 :**

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019.

L'employeur n'a pas le choix, il faut impérativement mettre en place un comité social et économique, en principe à l'échéance normale des mandats en cours.

### **Hypothèse 4 :**

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées après le 31 décembre 2019.

Il est prévu que les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel cessent au plus tard le 31 décembre 2019. De fait, ils prendront fin de manière prématurée et l'employeur devra organiser de nouvelles élections pour permettre la mise en place du nouveau comité social et économique.

### **Congé de formation économique sociale et syndicale**

*Il est prévu un droit au maintien de la rémunération et des contributions et cotisations afférentes à la rémunération des salariés en congés de formation économique, sociale et syndicale par l'employeur.*

## **Ce qui change pour les emplois saisonniers**

Chaque année, environ 1,3 millions de contrats saisonniers sont signés. Selon un rapport publié par France Stratégie en juillet 2016, la France comptait sur l'été 2016, 700 000 travailleurs saisonniers en prenant en compte les contrats de vending et ceux de la fonction publique territoriale.

Rétablissement du maintien, par l'employeur, des salaires (sans plafond) pendant la durée du congé de formation, ainsi que des cotisations et contributions afférentes.

Possibilité de déduction de la contribution AGFPN dans les conditions définies par décret. Fin du système de remboursement à l'employeur par l'organisation syndicale.

### **Délégué syndical**

Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche, l'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique, dénommée conseil d'entreprise, intégrant la compétence de négociation.

En d'autres termes, chose inédite depuis la création de la section syndicale en 1968, les délégués syndicaux pourraient perdre le monopole de la négociation en se "fondant" dans une instance unique, dénommée Conseil d'entreprise, qui cumulerait les fonctions de représentation et de négociation.

Mais pour parvenir à une telle instance unique regroupant quatre institutions, la conclusion d'un accord majoritaire d'entreprise ou de branche serait donc obligatoire (*sous réserve des décrets d'application*). Il reviendrait à cet accord de déterminer les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée.

La loi du 8 août 2016 de la loi Travail modifie le cadre législatif du travail saisonnier à travers plusieurs mesures : la définition du contrat saisonnier est désormais intégré au code du travail, prenant ainsi en compte la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation : *Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées*

à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme

des saisons ou des modes de vie collectifs.

Article L1242-2 ancien	Article L1242-2 nouveau
<p>Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :</p> <p>3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</p>	<p>Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :</p> <p>3° Emplois à caractère saisonnier, <b>dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois</b> pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</p>

Désormais, les branches ou les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers (tourisme, hôtellerie-restauration, agriculture par exemple) ont l'obligation de négocier la reconduction des contrats à caractère saisonnier d'une saison sur l'autre et de prendre en compte l'ancienneté des salariés. Cette négociation devra intervenir dans les 6 mois après la promulgation de la loi.

Autre nouveauté du texte à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2019 : la possibilité pour les employeurs de signer des CDI intermittents (CDII) avec les travailleurs saisonniers sans devoir être soumis à des accords de branche ou d'entreprise.

Ainsi, pour les travailleurs saisonniers, signer un CDII devrait donner la possibilité de retrouver le même poste et les mêmes droits chaque année. Cette reconduction devrait permettre aux salariés de bénéficier de tous les avantages de l'ancienneté (prime d'ancienneté ou encore salaires qui dans les

conventions collectives sont souvent basées sur l'ancienneté).

En outre, les saisonniers pourront, par accord ou décision unilatérale de l'employeur, bénéficier de droits majorés sur leur compte personnel de formation.

Un an après l'ouverture de ces négociations, un bilan permettra d'analyser le contenu des accords sur la reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté. Il permettra également d'identifier l'ensemble des thématiques abordées et de suivre leur traitement ; à titre d'exemple : les indemnités financières de fin de contrat en cas de non reconduction.

Enfin, comme pour les autres salariés, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les saisonniers totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (du fait de divers contrats successifs ou non).

# LOI TRAVAIL 2

## Résister aux attaques gouvernementales



Nous avons été opposés à la première loi Travail, et aujourd'hui, nous sommes encore plus opposés à la deuxième, qui va plus loin dans la remise en cause des intérêts des salariés. La FGTA-FO a validé le principe des échanges entre le Gouvernement et la Confédération, mais dès que nous avons pu analyser le contenu des Ordonnances, nous avons tout de suite dit qu'elles sont globalement négatives. Et avec un peu de recul, on s'aperçoit qu'elles contiennent un certain nombre de pièges et que les premiers impactés sont les défenseurs des salariés, c'est-à-dire nos élus.

Ce n'est pas innocent : les représentants du personnel sont pratiquement seuls à soutenir des salariés qui ont de moins en moins de droits et sont de plus en plus isolés dans leur travail. En mettant en place ce nouveau "comité social et économique", les pouvoirs publics s'en prennent aux institutions représentatives et imposent aux élus, moins nombreux et investis de nouvelles responsabilités, de devenir des "généralistes". Avec en plus les référendums d'entreprises, les indemnités prud'homales plafonnées, la possibilité de licencier en fabriquant des déficits alors que l'entreprise est prospère... cette nouvelle législation va changer, pour les années à venir, le rapport entre les syndicats et les entreprises.

Nous avons réussi à sauver les négociations de branche, mais le gouvernement les attaque en réduisant drastiquement leur nombre; visant ainsi la mise en place de branches multinationales, forcément ingérables. Nous aurons beaucoup de mal à nous mettre d'accord, car les intérêts des patrons ne sont pas les mêmes. De ce fait, les négociations de branches, qui étaient déjà déjà trop souvent à minima, vont encore plus en souffrir.

Donc je dis à tous nos représentants qu'il faut s'organiser, résister et très vite recréer une dynamique de reconquête.

L'économie va mieux, selon le gouvernement, alors je veux que tout le monde puisse en profiter pour revendiquer sur les salaires. Si cela va mieux pour les patrons, cela doit aller mieux pour tous les salariés !

**Dejan Terglav - Secrétaire général**

# VOS DROITS

## 1 • Le contrat de travail

Le contrat de travail des salariés des HCR peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI). Il contient des clauses obligatoires et notamment la fonction, la nature de l'emploi, la rémunération au fixe ou au pourcentage, durée du travail...

Le contrat de travail est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Rappelons que le contrat doit être remis **au plus tard** dans les 48 heures au salarié.

### SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

Le contrat de travail saisonnier est prévu pour des **durées déterminées pouvant aller de 1 à 9 mois**. Il peut néanmoins ne pas coïncider avec la durée totale de la saison.

En revanche, la durée du contrat saisonnier ne peut être **ni inférieure à 1 mois ni supérieure à 9 mois**.

Le contrat de travail saisonnier peut comporter **une clause de reconduction pour la saison suivante**. Dans ce cas, et uniquement dans celui-là, le salarié et l'employeur doivent confirmer par lettre recommandée leur volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. A défaut, la clause de reconduction devient caduque.

### 1.2 Durée du travail

La durée du travail dans les HCR est fixée à **39 heures hebdomadaires**.

Des majorations du taux horaire sont prévues à compter de la 36<sup>ème</sup> heure

### 1.1 Période d'essai

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture.

La période d'essai, ainsi que sa durée, doivent obligatoirement être prévues dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est de :

- Cadres supérieurs : accord de gré à gré ;
- Cadres : 3 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- Agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- Autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelée une fois. **Le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I, échelon 1.**

En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi entre les parties.

### SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

Pour le contrat de travail saisonnier, la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines au maximum si le contrat de travail à une durée inférieure à 6 mois. Pour une durée supérieure, la période d'essai est d'1 mois maximum.



**Un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours consécutifs**

Majoration du taux horaire		Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré). Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison.
De 36 à 39 heures	10 %	
De 40 à 43 heures	20 %	
44 heures et plus	50 %	
Durée maximale journalière		Durée maximale hebdomadaire absolue : 48 h  Sur une période de 12 semaines consécutives : 46 h
Cuisiniers	11 h	
Autre personnel	11h30	
Personnel de réception	12 h	
Veilleur de nuit	12 h	
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	

### 1.3 Travail de nuit

Sont considérés comme travail de nuit les horaires compris entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit pendant la période de nuit :

- Soit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien.
- Soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage "horaire de nuit" pour les établissements permanents sur l'année civile.
- Soit, sur une période d'un trimestre civil, 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

La contrepartie au travail de nuit est de **2 jours de repos compensateur** par an pour les salariés à plein-temps sur un poste de nuit.

### 1.4 Temps de repos

Le **repos hebdomadaire** est pris selon

les modalités de la Convention collective (article 21 CCN HCR).

2 jours de repos hebdomadaire sont accordés au salarié.

Ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive.

Il est possible de ne donner que 1,5 jours de repos par semaine et de cumuler les 0,5 journées dues en fin de mois.

**Attention** : la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

### Temps de repos entre deux jours de travail

Ce temps de repos est généralement fixé à 11 heures consécutives et 12 heures consécutives pour les moins de 18 ans.

Par dérogation, ce temps de repos journalier peut être ramené à 10 heures sous certaines conditions (article 21-4-1 CCN HCR). Ce peut être le cas pour les salariés des établissements saisonniers et les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents.

#### Pause quotidienne :

Un repos de 20 minutes doit être accordé à chaque salarié après 6 heures de travail consécutives. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes toutes les 4 heures et demie de travail.

**Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre 2 journées de travail**

## 1.5 Jours fériés

Si le salarié à 9 mois d'ancienneté dans la même entreprise il bénéficie en plus du 1<sup>er</sup> Mai, de 10 jours fériés par an au prorata de la durée de son contrat de travail.

Si le salarié travaille pendant ces jours fériés, l'employeur doit l'indemniser en temps ou en argent.

Dans tous les cas, si à la fin de son contrat, le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble de ces jours, l'employeur doit obligatoirement le lui payer.

Rappelons que le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

## 1.6 Congés payés

Tout salarié justifiant chez le même employeur d'un temps de travail équivalent à un mois de travail effectif bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.

Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine (c'est-à-dire du lundi au samedi seul le dimanche n'est pas compté).

La période de référence débute le 1<sup>er</sup> juin et prend fin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

Le tableau des départs en congé est établi en fonction des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté. Ce tableau doit faire l'objet d'une consultation des intéressés et des délégués du personnel, et être affiché un mois avant le premier départ.

Le congé principal (hors 5<sup>ème</sup> semaine) doit être fixé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

## 1.7 Spécificités contrat saisonnier

### 1.7.1 Succession de contrat saisonnier

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

### 1.7.2 Clause de reconduction

Le contrat de travail saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Dans ce cas, et uniquement dans celui-là, le salarié et l'employeur doivent confirmer par lettre recommandée leur volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. A défaut, la clause de reconduction devient caduque.

### 1.7.3 Terme du contrat saisonnier

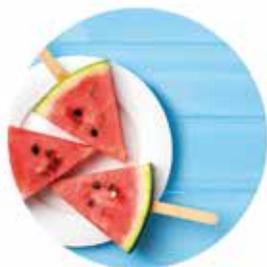
Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme :

- Précis (une date) : le contrat est conclu pour une durée déterminée pendant la saison pour 2 ou 3 mois par exemple.
- Imprécis (par exemple la fin de la saison) : le contrat est prévu pour toute la durée de la saison. Il correspond aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement.



## Des solutions pour faciliter la vie des collaborateurs

**Ticket Restaurant** Edenred



Pour une pause déjeuner réussie des collaborateurs



**Ticket CESU** Edenred



Pour un meilleur équilibre de vie des collaborateurs



**Ticket Kadéos** Edenred



Pour offrir du pouvoir d'achat dans le cadre des oeuvres sociales



**Nous contacter**

**0 821 23 24 25** (0,12 € /min)

[www.edenred.fr](http://www.edenred.fr)

Il doit prévoir une durée minimale, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit.

### 1.7.4 Ancienneté

Pour calculer l'ancienneté d'un salarié saisonnier, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

#### Travailleurs saisonniers : leur emploi sera davantage sécurisé

Les modalités de prise en compte de l'ancienneté dans le cadre de contrats de travail à caractère saisonnier et les règles du droit à la reconduction de ces contrats sont désormais fixées par une ordonnance du 27 avril 2017 prise en application de la loi Travail. Ces règles supplétives s'appliqueront dans les branches "où l'emploi saisonnier est particulièrement développé" définies par un arrêté à paraître, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise applicable portant sur ces points.

Ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction : [www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034503173&dateTexte=&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034503173&dateTexte=&categorieLien=id)

## 2• La rémunération

Toutes les heures effectuées doivent être payées. Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié.

**Pour l'année 2018, le SMIC est fixé à 9,88 € brut de l'heure.**

Aucun salarié majeur ne peut être payé en-dessous de ce taux (ne concerne pas notamment les apprentis et les contrats de professionnalisation...).

### 2.1 Grille de salaire

Cette année comme l'année passée, la revalorisation a tenu compte uniquement

de l'inflation. Le SMIC a été revalorisé de 1,24 %, ce qui a porté le taux horaire du salaire minimum à **9,88 euros bruts** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le SMIC mensuel pour 35 h est de 1 498,47 euros bruts.

Vous trouverez sur la page suivante, la grille de salaire correspondante à l'avenant n°25 de la Convention collective nationale des HCR signée par les partenaires sociaux le 9 juin 2017.

Attention, le premier niveau de la grille est rattrapé par l'évolution du SMIC en 2018.



Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,86 €	10,02 €	10,61 €	11,13 €	13,16 €
2	9,90 €	10,18 €	10,67 €	11,30 €	15,29 €
3	9,96 €	10,56 €	10,97 €		10,97 €

Avenant n° 25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels.



## 2.2 Hébergement

En cas de logement, les locaux affectés à celui-ci ne doivent pas être inférieurs à 6 m<sup>2</sup> et 15 m<sup>3</sup> par personne et doivent disposer de fenêtre donnant directement sur l'extérieur, de lavabos, douches et WC à proximité.

La suspension du contrat de travail du salarié (pour maladie par exemple) n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, ce dernier doit être restitué en cas de rupture du contrat de travail.



L'avantage en nature logement est évalué forfaitairement ou, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation.

## 2.3 Nourriture

L'employeur à l'obligation de nourrir ses salariés gratuitement ou à défaut de leurs allouer une indemnité compensatrice. Cet avantage en nature est versé à la double condition :

- que le salarié soit présent au moment des repas,
- que l'établissement soit ouvert à la clientèle au moment des repas.

Selon l'usage, les salariés ont droit à :

- 1 repas par jour travaillé si l'horaire de travail est inférieur ou égal à 5 heures par jour ;
- 2 repas si l'horaire est supérieur à 5 heures par jour.

Pour l'évaluation de l'avantage en nature il convient de se référer au minimum garanti en 2018 (**3,54 € au 1<sup>er</sup> janvier 2017**).

### 3• La Formation

Au terme de votre contrat vous êtes informé de vos droits à la formation professionnelle notamment au congé individuel de formation (CIF) par la remise d'un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF). Cela vous permet de bénéficier d'une action de formation quel que soit votre statut. **Pour plus d'infos : [www.fafih.com](http://www.fafih.com)**

#### LE CPA, UN NOUVEL OUTIL POUR GÉRER VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL



#### Qui est concerné ?

Le compte personnel d'activité concerne tous les actifs à partir de 16 ans (15 ans pour les apprentis), indépendamment de leur statut :

- demandeurs d'emploi
- salariés du secteur privé
- fonctionnaires et agents publics
- travailleurs indépendants
- entrepreneurs

Les jeunes qui ne sont pas encore sur le marché du travail et les retraités peuvent bénéficier du volet "engagement citoyen". Les travailleurs indépendants, quant à eux, auront accès au compte personnel d'activité à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### En bref

Chaque individu a désormais un accès autonome à toute une série de prestations utiles – des formations qualifiantes,

des accompagnements à la validation des acquis de l'expérience (VAE), un bilan de compétence, un appui à la création d'entreprise et même, en 2017, une aide au financement du permis de conduire

Pour créer votre compte, remplissez le formulaire d'inscription avec :

- Votre numéro de sécurité sociale,
- Votre nom et votre prénom,
- Votre e-mail.

Vous accédez à toutes vos données sous différentes rubriques :

- Mon profil pour récapituler votre parcours professionnel,
- Mes projets pour rechercher des métiers et des formations,
- Mes droits pour retrouver le détail de vos droits à la formation,
- Mes bulletins de salaires dématérialisés.



Vous indiquez vos expériences et vos compétences. Vous pouvez ajouter des expériences professionnelles au fil du temps et des activités extra-professionnelles.



Vous permet de construire progressivement votre projet professionnel, de découvrir la "galaxie" des métiers qui vous correspondent et des informations utiles sur ces métiers.



Retrouvez-ici le détail de vos droits à la formation :

- Vous cumulez des heures de formation avec le compte personnel de formation (CPF),
- Mais aussi avec le compte d'engagement citoyen (CEC),
- Et des points si vous êtes exposés à des facteurs de pénibilité.



Vous retrouverez les bulletins de salaire que vos employeurs vous ont transmis de façon dématérialisée à condition que votre employeur actuel ou vos anciens employeurs aient souscrit à la dématérialisation des bulletins de salaire auprès de l'un des opérateurs reconnus par le CPA.

Vous pouvez aussi suivre l'actualité du CPA et découvrir des témoignages ou des informations utiles.

**Il ne vous reste plus qu'à créer votre compte CPA sur :**  
**[www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/](http://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/)**

### SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

Les travailleurs pouvant justifier d'une saison dans une entreprise de l'hôtellerie ou de la restauration bénéficient d'un crédit de 21 heures de formation.



## 4• La rupture du contrat de travail

### 4.1 Préavis

#### En cas de démission :

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maitrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

#### En cas de licenciement :

En dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue comme suit, sauf faute grave ou faute lourde.

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maitrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet ont la possibilité de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de **2 heures par jour** de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être prises en dehors des heures de services des repas à la clientèle.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.



## 4.2 Indemnités

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité légale prévue par le code du travail étant plus favorable que l'indemnité conventionnelle de licenciement, elle doit donc s'appliquer en priorité. Ainsi, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

### SPÉCIFICITÉ SAISONNIER

Attention, le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité de 10 %.

Le salarié saisonnier a néanmoins le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

## 4.3 Documents à remettre au salarié

À la fin de la relation de travail, l'employeur doit remettre au salarié :

- Un certificat de travail.
- Une attestation Pôle emploi.
- Un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).
- Un reçu pour solde de tout compte.

## 4.4 Impossibilité de rompre un contrat saisonnier

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé.

Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

- Accord entre l'employeur et le salarié.
- Faute grave du salarié.
- Force majeure (incendie, cataclysme naturel).

Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs.

## 5 • Le droit à l'assurance chômage

La FGTA-FO est la seule organisation à s'être battue pour obtenir l'abandon de la limitation dans le temps du droit à l'indemnisation chômage et la suppression du coefficient afin que vous bénéficiiez des mêmes droits que les autres salariés.

### 5.1 Prestations chômage

L'ouverture de droits est conditionnée par

la preuve de 122 jours ou 610 heures de travail rémunéré :

- Dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans.
- Dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs âgés de 50 ans et plus.



## 6• Indemnité de licenciement (rappel de la loi)

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>ème</sup> année.

L'ancienneté est calculée à partir du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale est de :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois :  
 $[(1\ 500 \times 1/4) \times 3] + [(1\ 500 \times 1/4) \times (6/12)]$   
 $= 1\ 312,50 \text{ €}$
- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois :  
 $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125 \text{ €}$

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

Par exemple, un salarié à temps partiel à 50 % depuis 2 ans avait travaillé pendant 3 ans à temps plein. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois est de 1 000 € (soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant :  $(1\ 000 \times 1/4 \times 2) + (2\ 000 \times 1/4 \times 3) = 2\ 000 \text{ €}$ .

### À savoir :

Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage peuvent prévoir une autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale, plus avantageuse pour le salarié. Dans ce cas, le salarié perçoit cette indemnité plus élevée. Une indemnité majorée (supra légale) peut également être négociée et s'ajouter à l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement, qu'elle soit d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle, est cumulable avec les indemnités suivantes (si le salarié y a droit) :

- l'indemnité compensatrice de préavis,
- l'indemnité compensatrice de congés payés,
- la contrepartie pécuniaire prévue en cas de clause de non-concurrence, et l'indemnité pour licenciement nul, abusif ou irrégulier (en cas de décision d'un juge).



# UNE FORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA SYNDICALISATION

*Dans un contexte de libéralisation des relations sociales de plus en plus émiettées par la loi travail, la digitalisation et par l'ubérisation du travail, n'est-il pas légitime de se poser la question de l'avenir de nos organisations syndicales et de leur rôle social ?*

**Quel est le rôle de la formation syndicale en tant qu'élément essentiel de ce projet de renouveau ?**

En effet, la plupart des structures et pratiques syndicales actuelles sont adaptées à la période passée mais peu outillées pour affronter la montée de la politique de marché ultralibérale désormais dominante et les comportements des employeurs qui en résultent. La réponse des syndicats consiste-t-elle à mettre de plus en plus l'accent sur l'établissement ? L'avenir du syndicalisme dépendrait-il de sa vitalité sur les lieux de travail et l'accompagnement effectif de nos élus et adhérents afin de répondre aux besoins immédiats des salariés ?

Pour ce faire, le développement d'une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour la FGTA-FO.

La formation syndicale doit être complémentaire à la formation informelle par laquelle nos adhérents acquièrent différentes compétences dans l'exercice de leur mission mais qui ne suffisent absolument pas à contrecarrer les différentes stratégies managériales résolument tournées vers l'exclusion des syndicats des champs revendicatifs traditionnels.

Nous devons aussi dépasser le postula par lequel il suffit de former nos adhérents aux différentes techniques de recrutement

pour gagner le challenge de la syndicalisation. Au contraire, il est indispensable de travailler sur la qualité de la formation (préparation aux élections, la maîtrise de la négociation collective) ainsi que sur les outils (formation gratuite en ligne...) afin que l'adhérent monte en compétences et soit capable de révéler des injustices, de proposer une définition de l'intérêt collectif, de confronter l'employeur à ses responsabilités, de légitimer et d'organiser des mobilisations et de réagir à la contre-mobilisation du management (individualisation, référendum permis par la loi travail...).

Cette façon d'accompagner nos adhérents leur donnera l'assise nécessaire à leur développement et au développement de leur capacité de recrutement de nouveau... Dans la vraie vie, les travailleurs rejoignent les syndicats parce qu'ils leur associent un pouvoir qu'ils peuvent utiliser pour défendre leurs propres intérêts et qui excède leur pouvoir individuel.

Ce pouvoir syndical ne peut se concrétiser sans une formation de qualité qui propose aux adhérents une gamme très large de compétences censées promouvoir le militantisme et de contribuer davantage au développement de la syndicalisation.

En complément de son rôle dans le développement de militantisme, la formation doit jouer un rôle aussi important dans l'accompagnement des adhérents à s'organiser et à se développer.

C'est dans cet esprit que la FGTA-FO a décidé de mettre en place un stage

spécifique au développement de la syndicalisation et à cet effet, dans le cadre de la nouvelle stratégie fédérale orientée vers le développement de la syndicalisation et à la demande du Secrétaire général, l'INACS organise plusieurs stages au profit des représentants des sections syndicales et/ou des syndicats que vous souhaitez développer.

**Notre objectif est l'accompagnement de près de 60 sections syndicales et nouveaux syndicats au cours de l'année 2017 et certainement cet objectif sera reconduit en 2018.**

Ces stages sont gratuits, ils sont entièrement pris en charge par la FGTA-FO.

Le public concerné en priorité :

- 2 représentants de chaque section syndicale ;

- le secrétaire et le trésorier du syndicat que vous souhaitez développer.

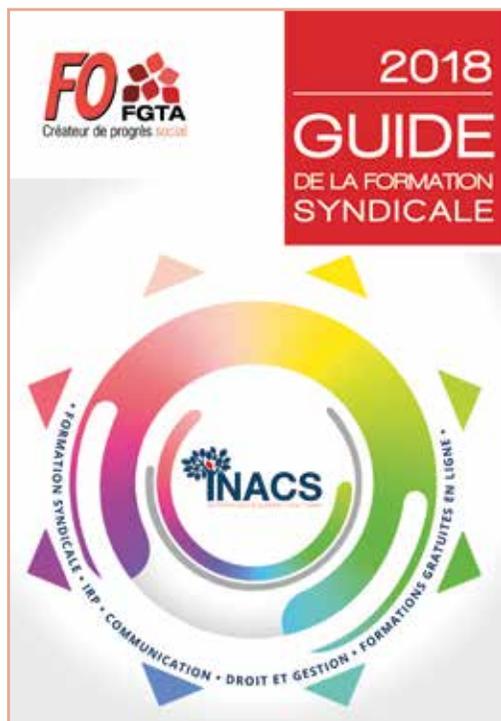
**Procédure d'inscription :**

**Contactez l'INACS qui vous transmettra un tableau à compléter avec les coordonnées des camarades à inscrire.**

Chaque fédéral(e) est chargé(e) du suivi et de l'évaluation des résultats réalisés.

Cette évaluation doit se faire avec l'équipe formée et le Fédéral qui veillera à ce que celle-ci lui fasse un point formalisé sur les avancées en termes de représentativité et du nombre d'adhérents 6 mois à un an après la date de la formation.

Cette étape est essentielle à la réussite de ce projet et cela lui donnera une véritable et réelle valeur ajoutée.



# LA FORMATION SYNDICALE : UN DROIT POUR TOUS

## Article L.2145-5

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

## Article L.2145-6

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié sont déduits de la contribution définie au 1° de l'article L. 2135-10 .

## Article L.2145-7

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

## Nouveau le Guide du stagiaire :

**Dans l'objectif d'expliquer et de faciliter les démarches d'inscription à nos adhérents, nous avons élaboré un guide du stagiaire qui présente les démarches à suivre avant, pendant et après la formation.**

**Il vous sera transmis avec le guide de la formation et vous pouvez aussi le consulter sur le site de la FGTA-FO.**

## CFESS, Droit au maintien de salaire

L'article L.2145-6 est désormais rédigé comme suit : "le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération".

En conséquence, les salariés partis en CFESS n'ont plus à subir une perte de salaire ; la Confédération n'a plus à indemniser des pertes de salaire ; le salaire et les cotisations sociales afférentes doivent être intégralement maintenus sur le bulletin de salaire.

Ces nouvelles règles s'appliquent "aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale et syndicale effectué postérieurement à sa publication", **c'est-à-dire après le 23 septembre 2017.**

Il existe une possibilité de déduction de la contribution AGFPN dans les conditions définies par décret. Cela signifie la fin du système de remboursement à l'employeur par l'organisation syndicale.

## Modèle de lettre type pour votre demande de congé de formation

(Nom).....  
(Prénom) .....  
(Adresse) .....

Monsieur le Directeur de...  
Madame la Directrice de...  
(Adresse) .....

Objet : Demande d'autorisation d'absence  
(Lettre recommandée avec AR ou lettre  
remise contre décharge)

(Lieu)....,  
le ..... (Date) \*

Monsieur le Directeur/Madame la Directrice,

Dans le cadre des dispositions légales concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale (article L2145-1 et suivant du code du travail), j'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence du XX/XX/2018 au XX/XX/2018 pour participer à une session d'études syndicales organisée par le Centre de formation de militants syndicaliste de la Confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE.

La durée du ou des congés de formation économique sociale et de formation syndicale est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail". Il convient donc de régler dans leur intégralité les primes ayant le caractère de salaire (prime à périodicité longue, prime de 13ième mois, de fin d'année, ancienneté, assiduité, primes destinées à palier des sujétions particulières : primes de nuit, primes de froid...).

L'article 6 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre publiée au JO le 23 septembre 2017 modifie les règles qui régissaient jusqu'alors les pertes de salaire dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Alinéa 1 de l'article L.2145-6 : "le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération".

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur le Directeur/Madame la Directrice, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

# FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

- Le temps consacré aux formations sera pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il ne sera pas déduit des heures de délégation.
  - Les formations seront dispensées :
    - soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
    - soit par des centres rattachés aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
    - soit par des instituts spécialisés.
  - Ces formations seront renouvelées lorsque les représentants auront exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.
  - Formation économique des membres du Comité social et économique nouvellement élus.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.



Équipe FO Accor

**ATTENTION : SOUS RESERVE DE TOUTES MODIFICATIONS SUITE  
À LA PUBLICATION DES DÉCRETS D'APPLICATION AU JO**

**Heures de délégation attribuées à aux membres du comité social et économique**

(...) Lorsque les membres du comité social et économique sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'article L.2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	37	1190

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. (...)

### Conditions et limites

Cette formation sera de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Article L2145-11 du Code du travail.

Cette formation sera imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

# FORMATION DES MEMBRES

## DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

- Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.
- Le financement des formations sera pris en charge par l'employeur dans des conditions qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat.
- Cette formation sera organisée sur :
  - une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
  - une durée de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

### Le choix de l'organisme de formation

Les représentants du personnel peuvent choisir librement leur organisme de for-

mation parmi ceux qui sont agréés par le Ministère du Travail.

### Financement sur la subvention de fonctionnement du CSE

• La loi Travail du 8 août 2016 introduit cependant une nouveauté dans le chapitre III à l'article 33 : l'article L. 2325-43 du Code du travail est complété par l'alinéa suivant : "Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise".

#### • Pour information

L'employeur versera au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

### Formation en ligne gratuite

La FGTA-FO a lancé la première formation syndicale gratuite en ligne, en collaboration avec la société Woonoz au début du mois de juin 2015.

Ce mode de formation est devenu nécessaire pour l'accompagnement efficace de nos adhérents qui participent de plus en plus à nos différentes sessions de formation en ligne. Nous avons d'ailleurs enregistré une évolution progressive du nombre de stagiaires. En 2017, nous avons atteint près de 1100 inscriptions.

Ce mode de formation nous permet de répondre avec une grande réactivité à vos besoins et aux différentes évolutions législatives.

Pour 2018, nous vous proposons **un module sur la compréhension et les enjeux de la loi dite de travail (le comité économique et social, le représentant de proximité)**.

Nous comptons aussi continuer à vous accompagner dans la réussite de vos élections en préparant efficacement vos candidats à travers le module de la préparation aux élections.

La formation à distance ne se substitue pas à la formation en face à face, elle lui est complémentaire. C'est pourquoi nous

vous invitons à consulter le catalogue de formation de l'INACS et à nous contacter pour inscrire vos équipes.



### Comment s'inscrire ?

Contactez le secrétariat de l'INACS au 01 42 50 85 10 ou par e-mail : [secretariat@inacs.fr](mailto:secretariat@inacs.fr)  
Les informations à communiquer concernent :  
Vos Nom, Prénom, nom de l'entreprise, adresse personnelle, téléphone et adresse e-mail.

Une fois votre inscription enregistrée, vous recevrez par e-mail, vos identifiant et mot de passe par la société Woonoz. Ils vous permettront d'accéder à votre formation en ligne.

### Nous comptons sur votre participation.



#### TÉMOIGNAGE :

"J'ai eu l'opportunité de me former via le support de formation Woonoz.

C'est un logiciel intuitif et facile d'utilisation qui m'a permis d'apprendre le fonctionnement des instances et d'évaluer mon apprentissage à travers des tests.

Il s'adapte à votre niveau et vous fait travailler sur vos points faibles tout en vous donnant les explications lorsque cela est nécessaire.

Je conseille donc à tous ceux qui souhaitent approfondir leurs connaissances sur les instances de se former via l'outil Woonoz".

Amira BRIGUI,

# PROTECTION SOCIALE

## PRÉVOYANCE

Pour plus d'informations : [www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)

### Votre accord de branche prévoyance

**Une volonté des partenaires sociaux : votre branche professionnelle bénéficie d'un accord de prévoyance.**

Cet accord paritaire signé par l'ensemble des organisations syndicales - d'employeurs et de salariés - existe depuis 2005 et a évolué. Toutes les entreprises et leurs salariés, cadres et non cadres peuvent accéder, dans les meilleures conditions et sans

considération d'âge ni d'état de santé, à des garanties décès, rentes d'éducation, rentes de conjoint, incapacité de travail et invalidité.

La mutualisation des risques a permis d'améliorer sensiblement les garanties prévues à l'origine.

### Les établissements concernés

Toutes les entreprises de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants, répertoriées aux codes NAF suivants :

- 55.10Z - Hôtels et hébergement similaire
- 56.10A - Restauration traditionnelle
- 56.10B - Cafétérias et autres libre-service\*
- 56.30Z - Débits de boissons\*\*
- 56.21Z - Services des traiteurs
- 93.11Z - Bowlings

*(\*) Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et des boissons variées présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation. Une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.*

*(\*\*) Y compris discothèques adhérentes aux syndicats signataires.*

### Les salariés concernés

**Ce régime de prévoyance s'adresse à tous les salariés de la branche sans exception, qu'ils soient cadres ou non cadres.** Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail sont concernés,

y compris les apprentis, les extras et les salariés à temps partiel. Ils bénéficient de l'ensemble des garanties sans sélection médicale, ni considération d'âge.

### Les garanties de l'accord

**Des garanties conventionnelles qui couvrent un maximum de circonstances**

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité

Nos garanties ont pour vocation d'aider le salarié et sa famille à faire face à ces

moments difficiles qui font suite à un état d'incapacité de travail ou d'invalidité.

- L'incapacité temporaire d'exercer son travail (arrêt de travail) donne lieu à une prestation sous forme **d'indemnités journalières** permettant de compenser le manque à gagner.

- La protection prend la forme **d'une rente** si l'invalidité de l'assuré est de 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie.
- **Un capital** du même montant que celui prévu pour le décès est versé à l'assuré s'il est reconnu invalide de façon absolue et définitive.
- **Une rente d'éducation** est également prévue au bénéfice des enfants à charge en vue d'assurer la poursuite de leurs études dans les meilleures conditions. Elle est doublée pour les orphelins de père et de mère.
- **Une rente de conjoint substitutive** a en outre été instituée. Elle est versée au conjoint ou assimilé, en l'absence d'enfant à charge au moment du décès du salarié.

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur :

**[www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)**

### En cas de décès

**Nos garanties permettent au salarié d'assurer à ses proches une protection financière s'il décède avant sa mise à la retraite.**

- Quelle que soit la cause du décès, **un capital** est versé au conjoint ou aux personnes désignées par le salarié afin de les aider à faire face aux conséquences de sa disparition.
- Si le décès fait suite à un accident, la garantie prévoit le versement d'un **capital complémentaire** tenant compte du caractère soudain de l'événement.
- Si, après le décès du salarié, son conjoint décède à son tour avant ses 65 ans, un capital est versé aux enfants à charge : c'est la garantie "**double effet**".

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur

**[www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)**

### La cotisation

**Vos garanties sont financées par une cotisation payée à parts égales par votre employeur et vous-même.** Le montant de la cotisation s'élève à 0,80% de votre salaire brut annuel, limité au plafond de la Sécurité sociale.

Votre contribution est de moitié, soit 0,40 %. Cette somme est prélevée directement chaque mois sur votre bulletin de salaire.

## En savoir plus :

 **N° Vert 0800 427 000**

de 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi  
concernant les sinistres - GPS : **0811.467.467**

Pour plus d'informations : [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr)

## Votre accord de branche santé

L'accord HCR Santé du 6 octobre 2010, étendu le 24 décembre 2010, complète le régime de Prévoyance instauré depuis le 1er janvier 2005 et répond aux engagements pris dans le cadre du "contrat d'avenir".

Afin de répondre aux spécificités de l'activité de la Branche et aux attentes exprimées par les entreprises et les salariés, les organisations syndicales ont entendu améliorer certains niveaux de prestations et le financement en signant un avenant 3 à l'accord du 6 octobre 2010.

## Les établissements concernés

Toutes les entreprises de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants, répertoriées aux codes NAF suivants :

- 55.10Z - Hôtels et hébergement similaire
- 56.10A - Restauration traditionnelle
- 56.10B - Cafétérias et autres libre-service\*
- 56.30Z - Débits de boissons\*\*
- 56.21Z - Services des traiteurs
- 93.11Z - Bowlings

## Les salariés concernés

L'ensemble du personnel des entreprises relevant de la Branche bénéficie du régime de frais de santé.

Outre les cas de **dispense d'ordre public définis par l'article L911-7 du Code de la Sécurité sociale**, peuvent être dispensés d'affiliation :

En se dotant de ce régime de frais de santé conventionnel, la profession des Hôtels - Cafés - Restaurants permet à ses salariés de bénéficier d'une couverture performante qui représente une véritable avancée sociale.

Partenaires historiques de votre branche professionnelle depuis sa création, vos organismes assureurs - KLESIA Prévoyance, MALAKOFF MÉDÉRIC Prévoyance, - AUDIENS Prévoyance - œuvrent quotidiennement pour conseiller, informer et accompagner les Hôtels, Cafés, Restaurants dans la mise en place et le suivi de ce régime.

*(\*) Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et des boissons variées présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation. Une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.*

*(\*\*) Y compris discothèques adhérentes aux syndicats signataires*

- **les bénéficiaires de la "CMU-Complémentaire"** (jusqu'à l'échéance de leurs droits),
- **les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date,**
- **les salariés à temps très partiel** pour lesquels la cotisation du régime frais de santé serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Attention : Ces dispenses doivent être formalisées par demande écrite du salarié à son employeur.

Un salarié dispensé ne pourra bénéficier de l'action sociale HCR Santé et du doublement de la portabilité des droits.

## Les garanties du contrat de base

En 2016, les partenaires sociaux de votre Branche ont fait évoluer votre régime conventionnel HCR Santé :

- Améliorations significatives de plusieurs garanties du régime notamment en hospitalisation, soins courants, pharmacie, optique et dentaire.
- Mise en conformité avec le cahier des charges des contrats responsables et la loi "ANI".
- Doublement pour les salariés des droits à la portabilité dans la limite de 12 mois.

## Tableau des prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Nature des garanties	Montant des remboursements
<b>HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frais et honoraires chirurgicaux               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> <li>- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> </ul> </li> </ul>	<p>Ticket modérateur + 230 % BRSS</p> <p>Ticket modérateur + 100 % BRSS</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frais de séjour</li> <li>- Forfait journalier hospitalier</li> <li>- Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)</li> <li>- Chambre particulière</li> <li>- Frais de lit d'accompagnant</li> </ul>	<p>110% BRSS</p> <p>100 % des frais réels sans limitation de durée</p> <p>100 % de la participation forfaitaire</p> <p>50 € par jour</p> <p>15 € par jour</p>
<b>MÉDECINE COURANTE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultations, Visites de généralistes et spécialistes               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> <li>- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> </ul> </li> </ul>	<p>Ticket modérateur + 20 % BRSS</p> <p>Ticket modérateur</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyses médicales</li> <li>• Imagerie médicale, radiologie, échographie               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> <li>- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> </ul> </li> <li>• Auxiliaires médicaux</li> </ul>	<p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives</li> <li>• Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale</li> <li>• Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale</li> <li>• Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie non remboursée par la Sécurité sociale</li> </ul>	<p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p>

## Tableau des prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (suite)

Nature des garanties	Montant des remboursements	
<b>PHARMACIE</b> remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
<b>DENTAIRE</b>	Ticket modérateur	
• Soins dentaires	200 % BRSS	
• Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	240 % BRSS	
• Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS <sup>(1)</sup>	
• Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	166 % BRSS	
• Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BRSS <sup>(2)</sup>	
• Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)		
<b>OPTIQUE</b>	<b>Unifocaux</b> (selon la dioptrie)	<b>Multifocaux</b> (selon la dioptrie)
• Forfait par verre <sup>(3)</sup>		
- de 0 à 4 :	160 €	250 €
- de 4,25 à 6 :	185 €	288 €
- de 6,25 à 8 :	222 €	300 €
- à partir de 8,25 :	277 €	311 €
Monture <sup>(3)</sup>	100 €	
• Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire (minimum Ticket modérateur)	
• Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire	
<b>CURES THERMALES</b> remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
<b>MATERNITÉ</b>	8 % PMSS par enfant	
• Allocation naissance ou adoption	1,5 % PMSS par jour	
• Chambre particulière (8 jours maximum)		
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>	Ticket modérateur	
• Transport remboursé par la Sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	
• Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale		
<b>ACTES DE PREVENTION</b>	80 € par an et par bénéficiaire	
• Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)		

**BRSS** : Base de remboursement de la Sécurité sociale

**PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'AUTORITE.

**Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée** : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée "chirurgiens / gynécologues-obstétriciens" (OPTAM-CO)

<sup>(1)</sup>Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €.

<sup>(2)</sup>Assuré de moins de 25 ans / reconstituer sur la base d'un TO90

<sup>(3)</sup>Un équipement optique "verres et monture" pris en charge par période de deux ans (à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période d'un an.

## Quelques exemples de remboursement

Rappel, avant tout soin onéreux (optique, dentaire, hospitalisation etc...), vous pouvez demander une estimation de remboursement en envoyant votre devis à pec@gpam.fr

N'hésitez pas également à vérifier sur le site ameli.fr si votre médecin (notamment spécialiste, en cas d'hospitalisation...) pratique les dépassements d'honoraires et à signer le Contrat d'accès aux soins.

	<b>MÉDECIN SPÉCIALISTE</b> <small>Obtenir le contrat d'accès aux soins + consultation pour avis contractuel</small>				<b>Remboursement forfaitaire forfaitaire</b>
	<b>BASE CCN</b>	<b>SURCO A</b>	<b>SURCO B</b>	<b>SURCO C</b>	
	25 €	37 €	59 €	138 €	81,20 €
	<b>PROTHÈSE DENTAIRE</b>				<b>Remboursement forfaitaire forfaitaire</b>
	<b>BASE CCN</b>	<b>SURCO A</b>	<b>SURCO B</b>	<b>SURCO C</b>	
	258 €	325 €	376 €	454 €	75,25 €
	<b>ORTHODONTIE ACCEPTÉE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE</b> <small>voir formulaire</small>				<b>Remboursement forfaitaire forfaitaire</b>
	<b>BASE CCN</b>	<b>SURCO A</b>	<b>SURCO B</b>	<b>SURCO C</b>	
	321 €	515 €	581 €	871 €	192,50 €
	<b>PROTHÈSE AUDITIVE</b> <small>voir forfait</small> <small>voir particularité de la notice, les remboursements sont plus élevés</small>				<b>Remboursement forfaitaire forfaitaire</b>
	<b>BASE CCN</b>	<b>SURCO A</b>	<b>SURCO B</b>	<b>SURCO C</b>	
	530 €	530 €	700 €	999 €	118,63 €
	<b>ACUPUNCTEUR OU DIÉTÉTICIEN</b>				<b>Remboursement forfaitaire forfaitaire</b>
	<b>BASE CCN</b>	<b>SURCO A</b>	<b>SURCO B</b>	<b>SURCO C</b>	
	0 €	20 €	30 €	40 €	0 €



### Des tarifs avantageux et maîtrisés

La mutualisation des contrats entre les entreprises de votre secteur d'activité vous permet de bénéficier d'un tarif privilégié.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 votre cotisation a baissé ! Elle est désormais de 28 € par mois (20 € pour les entreprises relevant du régime local de l'Alsace Moselle) et sera maintenue pendant 3 ans. Elle se répartit à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

### Vous souhaitez adhérer

L'affiliation au régime HCR Santé doit intervenir par l'intermédiaire de votre employeur qui vous remet un bulletin d'affiliation papier ou le kit pour une affiliation depuis le site internet de GPS.

**Vous devez faire parvenir à GPS un rib et une attestation Sécurité sociale (téléchargeable sur ameli.fr).**

Si vous bénéficiez d'une couverture individuelle, vous avez la possibilité de solliciter une résiliation amiable auprès de votre organisme assureur dès lors que vous justifiez d'une obligation d'être affilié à un régime collectif. Pour cela, vous devez envoyer votre demande de résiliation à votre assureur en y joignant l'attestation établie par votre employeur.

**Téléchargez sur [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr) vos modèles d'attestation employeur et lettre de résiliation.**

Le document ci-dessus est un formulaire intitulé "FORMULAIRE DE DEMANDE DE DISPENSE D'AFFILIATION" de la HCR (Haute Cour de Régulation). Il est destiné à être rempli par le salarié et transmis à son employeur. Le formulaire contient des instructions, un espace pour le sceau de l'employeur, et des champs à remplir pour les coordonnées personnelles du salarié (Nom, Adresse, Téléphone, etc.).

**Vous voulez renforcer vos garanties ?**  
SURCO : Vérifiez auprès de votre employeur s'il n'a pas souscrit un contrat vous permettant d'avoir des garanties complémentaires ou de couvrir votre famille (vous pouvez également en faire la demande à GPS). A défaut, vous pouvez souscrire à titre personnel un contrat.

**Rendez-vous sur [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr) / rubrique : Couvrir ma famille / Augmenter mes remboursements pour en savoir plus**

### **Votre carte de tiers payant**

La carte de tiers payant **permet d'éviter l'avance du paiement du ticket modérateur** pour les actes suivants pris en charge par la Sécurité sociale : pharmacie, biologie, radiologie, auxiliaires médicaux, transport et soins externes.

**Elle permet également de bénéficier des avantages du réseau optique\* et de l'avance des frais dans la limite de vos garanties** sur présentation à l'opticien partenaire.

Elle est commandée automatiquement à l'ouverture des droits, sous réserve que les formalités d'affiliation aient été effectuées. A compter de cette date, elle est livrée à domicile dans un délai de 7 jours.

*\*Pour en savoir plus sur le réseau d'opticiens partenaires, rendez-vous sur [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr) / rubrique salariés*

**Modalité de remboursements Avec Noémie des remboursements plus rapides.**

C'est le **transfert automatique de vos décomptes de Sécurité sociale** entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et GPS.

Vous bénéficiez de ce service dès votre affiliation.

Si vous ne souhaitez pas bénéficier de ce service, vous pouvez y renoncer au moment de votre affiliation ou en adressant une demande écrite à GPS. Dans ce cas, vous devrez adresser vos décomptes originaux de la Sécurité sociale à GPS pour obtenir les prestations complémentaires.

**Vous quittez votre entreprise : le maintien de votre complémentaire santé.**

### **La portabilité des droits (salariés indemnisés par Pôle emploi)**

Les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi bénéficient d'un maintien temporaire des régimes de Frais de santé et de Prévoyance appliqués dans leur ancienne entreprise, sans contrepartie de cotisation. Ce maintien concerne également les régimes d'entreprises sur-complémentaires et les contrats individuels HCR souscrits pour améliorer ses garanties et couvrir sa famille (dans ce dernier cas, les prélèvements bancaires sont maintenus).

#### **Conditions :**

- Le contrat de travail doit être rompu (sauf licenciement pour faute lourde).
- L'ancien salarié doit bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage.
- L'ancien salarié avait bénéficié des régimes de Frais de santé et de Prévoyance complémentaires en tant que salarié actif.

#### **Durée de ce maintien temporaire :**

- **Durée égale à la durée du dernier contrat de travail** ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Durée appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur.
- **Durée maximale de 12 mois.**
- **La durée de maintien pour la partie Frais de santé est doublée** dans la limite du maximum légal de 12 mois.

### **Le maintien des garanties cesse automatiquement dès lors que :**

- l'ancien salarié n'est plus indemnisé par l'assurance chômage ou ne transmet plus les justificatifs Pôle emploi à GPS ;
- la durée maximale du maintien a été atteinte ;
- le contrat de son ancienne entreprise n'est plus en vigueur (sauf en cas de liquidation judiciaire ou cessation d'activité).

Au terme de cette durée de portabilité, l'ancien salarié pourra souscrire un contrat individuel Anciens salariés.

### **Comment bénéficier de la portabilité ?**

- L'employeur doit déclarer à GPS la fin du contrat du salarié et indiquer qu'il est éligible à la portabilité

**Nouveauté :** En application de la nouvelle réglementation, une simple déclaration de sortie par e-mail à [gestion@gpam.fr](mailto:gestion@gpam.fr) suffit pour mettre en place la portabilité (plus de formulaire, plus de fiche de déclaration etc...).

- Le salarié doit communiquer à GPS dès sa réception son premier justificatif Pôle emploi par e-mail ([gestion@gpam.fr](mailto:gestion@gpam.fr)) ou par courrier (GPS 41207 Romorantin Cedex).

En cas de non communication du justificatif dans le mois qui suit la fin du contrat de travail, la couverture est suspendue et GPS pourra demander le remboursement des prestations payées à tort.

# ACTION SOCIALE

## L'action sociale prévoyance

Chacun peut être confronté à une situation personnelle difficile pouvant nécessiter une aide ponctuelle. L'action sociale prévoyance HCR est complémentaire aux garanties de votre régime de prévoyance et est principalement centrée sur les situations impliquant maladie, invalidité ou décès. Une aide peut aussi être éventuellement accordée par la commission sociale HCR Prévoyance suite à un événement exceptionnel ou totalement imprévisible. Aucune aide n'est versée directement aux salariés mais exclusivement aux divers organismes pour les retards et impayés. En aucun cas la commission ne peut intervenir pour le simple paiement des charges mensuelles de votre budget s'il n'y a pas de caractère exceptionnel et imprévisible lié à votre situation.

**Mais l'action sociale HCR Prévoyance c'est aussi de pouvoir bénéficier d'aides pour répondre à des besoins spécifiques\***

## VOUS AIDER À BIEN DÉMARRER DANS LE MÉTIER

Aide financière pour passer le permis auto ou le Brevet de sécurité routière.

### Pour le permis B

- Allocation forfaitaire de 700 € (ou limitée au coût réel si montant inférieur à 700 €).
- Versement en une seule fois par virement bancaire à l'auto-école, ce montant étant déductible des factures de l'élève.

### Pour le BSR (Brevet de sécurité routière)

- Allocation correspondant à 50 % du coût de la formation au BSR sur présentation de la facture globale et copie du BSR. Versement à l'intéressé(e) ou ses parents.

## VOUS AIDER À ALLÉGER VOS CHARGES DE PARENT ISOLÉ

Aide financière aux parents percevant une pension alimentaire ou une prestation de substitution CAF.

Aide forfaitaire annuelle versée en une seule fois. 1 000 € pour le premier enfant et 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 € (soit au maximum 4 enfants).

## VOUS AIDER À CONCILIER VOTRE VIE PROFESSIONNELLE AVEC VOTRE VIE DE PARENTS

Aide financière à la garde d'enfants jusqu'au 4<sup>ème</sup> anniversaire.

- Allocation forfaitaire annuelle de 500 € par salarié (1 000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR).
- Pour les parents isolés, le montant de l'allocation est doublé et porté à 1 000 €.

## VOUS AIDER À FAIRE FACE AUX IMPRÉVUS

Conseils et aides financières en cas de difficultés passagères liées à un événement exceptionnel ou totalement imprévisible. Sur dossier.

**Pour constituer un dossier, obtenir un renseignement ou connaître les conditions d'attribution :**  
[www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)  
01 58 57 60 25

### IMPORTANT :

**Merci d'adresser les dossiers d'action sociale à l'adresse suivante :**  
**KLESIA - Action sociale HCR**  
**1 à 13 rue Denise Buisson**  
**93554 MONTREUIL CEDEX**  
**Ligne téléphonique action sociale :**  
**01 58 57 60 25**

\* sous certaines conditions.

## L'action sociale santé

Afin de permettre au salarié d'assumer des soins coûteux laissant une somme importante à charge après intervention de la Sécurité sociale et de la mutuelle, l'action sociale HCR Santé peut accorder une aide financière exceptionnelle dans les cas suivants :

- **prothèses dentaires** prises en charge par la Sécurité sociale, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle,
- **prothèses auditives**, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle,

- **frais d'aide à domicile** après une hospitalisation avec intervention chirurgicale,
- **prothèses capillaires** suite à une maladie grave.

Sous certaines conditions, le bénéfice de l'aide est ouvert à tous les assurés cotisant à **HCR Santé** depuis au moins un an ou aux saisonniers cotisant à **HCR Santé** s'ils peuvent justifier de 6 mois de saison au titre d'un ou plusieurs contrats au cours des 18 mois qui précèdent la demande.

**NOTICE**

**BÉNÉFICIAIRES**

- Assurés cotisant à HCR Santé depuis au moins 1 an au moment de la demande.
- Saisonniers en poste au moment de la demande et ayant cotisé en santé au moins 6 mois au titre d'un ou plusieurs contrats au cours des 18 mois qui précèdent la demande.
- Saisonniers ayant souscrit l'option individuelle de couvrir leur santé en intersaison depuis au moins un an au moment de la demande.

**FRAIS DE SANTÉ RETENUS**

- Prothèse dentaire prise en charge par la sécurité sociale.
- Appareil auditif pris en charge par la sécurité sociale.
- Aide à domicile après intervention chirurgicale et hospitalisation d'au moins 3 jours ou accouchement par césarienne.
- Prothèses capillaires, garnitures, frais divers (cancers ou maladies rares).

**CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Ne pas dépasser un **quotient familial maximum** de 1 590 € / mois. Le quotient familial est déterminé à partir du montant total des ressources nettes, avant déductions et abattements fiscaux, en fonction de la composition de la famille, et en référence aux parts fiscales.

**MONTANT**

- Une seule demande par année civile et par salarié peut être déposée
- La participation est modulée en fonction des ressources (trois tranches) et en fonction du coût restant à la charge de l'assuré après remboursements SS et mutuelle.

À noter : l'aide est versée à **posteriori** sur présentation de la facture et des remboursements SS + Mutuelle qui vont permettre de calculer le montant de l'aide accordée).

**PARTICIPATION**

Tranche 1 : QF inférieur à 800 €	→ 70 % du reste à charge avec un maximum de 1500€
Tranche 2 : QF compris entre 801 et 1200 €	→ 50 % du reste à charge plafonné à 1500€
Tranche 3 : QF compris entre 1201 et 1590 €	→ 30 % du reste à charge plafonné à 1500€

Au delà : Pas d'aide de l'action sociale HCR Santé.

**JUSTIFICATIFS À PRODUIRE**

- Formulaire de demande de participation exceptionnelle aux frais de santé.
- Copie du livret de famille, photocopie carte d'identité pour les personnes célibataires.
- Dernier avis d'imposition sur le revenu.
- Dernier bulletin de salaire, IJ SS, pension invalidité.
- Pour les saisonniers, certificats de travail et bulletins de salaire attestant de 6 mois de cotisation HCR Santé au cours des 18 derniers mois.
- Justificatifs des remboursements SS et mutuelle pour les frais prothétiques.
- Factures prothétique acquittée (dentaire, auditif) ou facture d'aide à domicile acquittée selon le cas.
- Bulletin d'hospitalisation mentionnant les dates du séjour (pour participation aide à domicile après intervention chirurgicale) + Certificat médical mentionnant la nécessité d'une aide à domicile.
- Relevé d'identité bancaire du demandeur (RIB).

**Télécharger  
la notice sur  
[www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr)**

**Pour plus d'informations, contactez Michel GUYOMARD :**

**KLESIA - Action sociale HCR**

1 - 13 rue Denise Buisson - 93554 MONTREUIL CEDEX

Téléphone : 01.58.57.60.25

Téléchargez le formulaire de demande et sa notice explicative disponibles en PDF sur [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr) / rubrique action sociale

Un service de qualité pour tous,  
une attention pour chacun



Venez évoluer chez Areas !



**N°3 mondial** de la  
Restauration de Concession



**2 200** restaurants  
et points de vente



**21 600**  
collaborateurs



**900 000**  
clients reçus au quotidien



**12 pays :**

France, Allemagne, Belgique, Luxembourg,  
Espagne, Portugal, Italie, USA, Mexique,  
Chili, République Dominicaine, Saint-Martin



FGTA-FO - 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14

tél : 01 40 52 85 10 - fax : 01 40 52 85 12

[www.facebook.com/fgta.forceouvriere](http://www.facebook.com/fgta.forceouvriere) - [twitter.com/fgtaFO](https://twitter.com/fgtaFO) - [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)

Retrouvez-nous sur notre site : [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)

