LE GUIDE

— DES DROITS DU SALARIÉ —
HÔTELS - CAFÉS - RESTAURANTS

FO FGTA
Agir au cœur du changement

www.fgtafo.fr

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

ÉDITO

LA CRISE SANITAIRE A FORTEMENT IMPACTÉ LES SECTEURS DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION

La crise sanitaire a fortement impacté le monde du travail et en particulier les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration. Les salariés des Hôtels Cafés et Restaurants subissent une perte de pouvoir d'achat plus importante que les 16 % lié à l'indemnité de l'activité partielle.

En effet, il faut y ajouter la perte des pourboires, la partie pourcentage pour ceux rémunérés en rapport avec le chiffre d'affaires.

Beaucoup de salariés ont fait d'immenses sacrifices dans l'espoir de sauver leur emploi. Ils sont remerciés aujourd'hui par la perte de leur emploi et dans certains cas d'une façon contrainte et surtout inhumaine. Certaines organisations patronales ont fait le choix de considérer cette période comme une aubaine pour se réorganiser par la mise en place de plans sociaux et des licenciements secs.

Sans oublier les travailleurs privés d'emploi qui ne rentrent pas dans le dispositif d'indemnisation du chômage et la réforme de l'assurance chômage qui est venue boucler la boucle de la misère !

Il est indispensable de repenser l'avenir pour éviter de telles calamités sociales et en priorité la politique de la rémunération !

Cette réflexion de doit tenir compte de tous les aspects des problématiques que rencontrent les salariés du secteur !

C'est la raison des difficultés de recrutement que rencontrent les entreprises du secteur des hôtels cafés et restaurants avec 150 000 postes à pourvoir et une perte de près de 230 000 salariés en 2020.

La refonte globale de la politique sociale dans ce secteur, et en particulier de la rémunération, est d'autant plus légitime et rationnelle maintenant que l'activité reprend et que le gouvernement table sur une croissance de 6 % en 2021.

Sans actions concrètes, les difficultés risquent de s'amplifier et de mettre en danger un secteur essentiel au rayonnement, à l'économie ainsi qu'à l'emploi de notre pays.

La FGTA-FO a adressé un courrier au ministère du travail pour l'organisation d'une mixte paritaire, dans les plus brefs délais, avec comme priorité l'ouverture d'une négociation sur la politique de rémunération et l'équilibre vie privée et professionnelle.

La FGTA-FO ne se limitera pas à une simple revalorisation de la grille mais posera une feuille de route avec l'objectif de dépoussiérer toute la convention collective dans l'espoir de répondre aux réels enjeux de la branche et aux préoccupations des salariés.

Le treizième mois et la majoration du travail dominical seront notre leitmotiv !

Nabil Azzouz - Secrétaire fédéral

Mise à jour novembre 2021

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12691_2002

SOMMAIRE

1. LA FGTA-FO 6-8

2. L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) 9-11

3. LE PLAN DE SAUVERGARDE DE L'EMPLOI (PSE) 12-14

4. CSE..... 15-16

5. VOS DROITS 17-29

6. FORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT SYNDICAL 30-36

7. PROTECTION SOCIALE 37-38

8. SANTÉ..... 39-44

9. ACTION SOCIALE..... 45-46

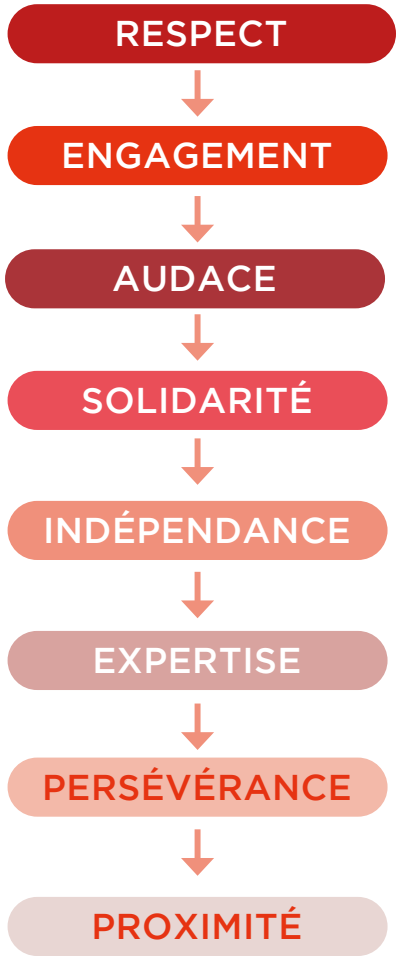
BULLETIN D'ADHÉSION..... 47

#1. LA FGTA-FO

Entre 1975 et 1988, trois fédérations, l'Agriculture, l'Alimentation et les Tabacs et Allumettes se sont regroupées 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 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. **juridique@fgta-fo.org ou 01 86 90 43 73**

- **Un centre de formation** très attentif à vos besoins. **Contactez l'INACS au 01 86 90 43 79 ou par mail secretariat@inacs.fr**

- **Des formations gratuites** en ligne.

- **Un service de communication** réactif et efficace. Pour toute demande, une seule adresse **communication@fgta-fo.org**

- **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, etc.

- **www.hcr-fo.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 à 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.

> PRÉVOYANCE

La FGTA-FO a été à l'initiative de plusieurs accords novateurs et créateurs de nouveaux droits au profit des salariés des HCR.

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

Régime de frais de santé

Avenant n° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010

Depuis le 1er Avril 2019, le niveau de prise en charge du poste "dentaire" est amélioré en ce qui concerne l'augmentation de la prise en charge :

- Des prothèses dentaires, remboursées à hauteur de 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale au lieu de 240 % en 2018 (soit 360 euros) ;
- Des implants dentaires, 300 euros sont accordés par an et par bénéficiaire.

Avenant n°8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010

En principe, les cotisations servant à financer les garanties frais de santé sont financées à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié concerné.

Jusqu'au 31 décembre 2021, les cotisations salariales seront au plus équivalentes à :

- 14 euros pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale,
- 10 euros pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due. Cependant, ceux-ci peuvent bénéficier d'une dispense d'adhésion à la complémentaire santé et prévoyance de l'entreprise si leur adhésion les conduit à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Avenant n°27 du 13 octobre 2017

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à son ou ses bénéficiaires (le ou les enfants du salarié, enfants reconnus comme handicapés à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive), selon le choix exprimé par ces derniers au moment du sinistre :

- soit, une rente mensuelle viagère égale à 500 € à partir du 1er janvier 2018 ;
- soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

En cas de reconnaissance de l'état de handicap (reconnaissance de travailleur handicapé au sens de la MDPH) du salarié suite à une maladie ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire "aide financière au handicap" d'un montant de 1 200 €, pour le salarié à condition :

- qu'il fasse partie des effectifs de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande
- qu'il effectue une première demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après le 1er janvier 2018 ;
- qu'il n'ait pas déjà perçu l'allocation "aide financière au handicap".

#2. L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Ce dispositif temporaire, est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Entré en vigueur le 31 juillet 2020, il s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur et transmis à l'administration au plus tard le 30 juin 2022 (D. 2020-926 du 28/07/20). Il peut être mobilisé par les entreprises pour une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois, consécutifs ou non, sur 36 mois.

> MISE EN PLACE DE L'APLD

Sa mise en place nécessite (loi n°2020-734 du 17/06/20) :

- La conclusion d'un accord majoritaire d'entreprise, établissement ou groupe, après consultation du CSE ;
- Ou la rédaction d'un document unilatéral, après consultation du CSE, s'il existe un accord de branche permettant le recours à ce dispositif.

> LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF OU DU DOCUMENT UNILATÉRAL

Les clauses obligatoires :

- Un préambule : diagnostic sur la situation économique et perspectives d'activité (uniquement pour l'accord collectif) ;
- Les activités et les salariés concernés par le dispositif ;
- La date de début et la durée d'application de l'APLD ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale (sauf exception, la réduction de l'horaire de travail ne peut pas dépasser 40 % de la durée légale de travail);
- Les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle (ces derniers doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf stipulation contraire de l'accord collectif) ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord (uniquement pour l'accord collectif).

Le document unilatéral précise en outre les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu (D. 2020-926 du 28/07/20).

Les clauses facultatives :

- Les efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux des salariés ;
- La mobilisation des congés payés et du CPF, avant ou pendant la mise en œuvre de l'APLD ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Comme pour l'activité partielle de droit commun, des recrutements pendant la période d'APLD sont autorisés, hormis les cas où les recrutements auraient pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD.

> LE CONTRÔLE DE LA DIRECCTE ET L'INFORMATION DES SALARIÉS

L'accord ou le document unilatéral est envoyé avec l'avis du CSE à la DIRECCTE pour validation (l'accord) ou homologation (document unilatéral). La décision d'homologation ou de validation est notifiée au CSE s'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires (D. 2020-926 du 28/07/20).

L'homologation ou la validation peuvent être obtenue de manière tacite (en cas d'absence de réponse de l'administration). L'employeur transmet donc une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires (loi 2020-734 du 17/06/20).

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, la copie de la demande et son accusé de réception, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de donner une date certaine à cette information (loi 2020-734 du 17/06/20).

La décision de la DIRECCTE vaut autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois. Passé ce délai, l'autorisation doit être renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan adressé par l'employeur (D. 2020-926 du 28 /07/20).

En cas de non-respect des engagements, notamment en matière de maintien dans l'emploi, l'employeur doit rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation pour chaque salarié placé en APLD et dont le contrat de travail est rompu pour motif économique, pendant la durée de recours au dispositif (D. 2020-926 du 28 juillet 2020).

Toutefois, le remboursement n'est finalement pas exigible dès lors que l'employeur peut justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées par rapport aux perspectives d'activité prévues par l'accord collectif, ou le document mettant en place l'APLD (D. 2020-1188 du 29/09/20).

> L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN ET L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Les montants versés aux salariés et à l'employeur

L'avantage de l'APLD repose d'une part sur le montant du remboursement versé par l'administration par comparaison avec l'activité partielle de droit commun et sur le montant versé au salarié. En effet, pour chaque heure indemnisable, l'employeur perçoit en remboursement une allocation d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence quelle que soit la date de transmission de l'accord à l'administration (D. 2020-926 du 28/07/20 ; D. 2020-118 du 29/07/20).

Les salariés placés en APLD, perçoivent une indemnité horaire d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum et dans les limites du SMIC horaire (D. 2020-926 du 28 /07/20).

À l'inverse pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par l'APLD mais par l'activité partielle de droit commun, les taux ont été revus à la baisse (D. n° 2021-671, 28 mai 2021, JO 29 mai).

Pour les secteurs protégés (dont relève le secteur HCR), Depuis le 1er juillet 2021, l'allocation remboursée par l'Etat à l'employeur est passé de 70 % à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié, avec un plancher horaire de 8,30 euros.

Par exception, un taux d'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70 % jusqu'au 31 décembre 2021 pour les salariés (D. no 2020-1316, 30 oct. 2020) :

- des entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue du fait des mesures sanitaires ;
- des établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski ;
- des entreprises des secteurs protégés justifiant d'une baisse de 80 % de leur chiffre d'affaires ;
- des entreprises situées sur un des territoires faisant l'objet de mesures de restriction sanitaire (type confinement) et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 %.

Le cumul des deux dispositifs

Les 2 dispositifs ne sont pas cumulables sur une même période et un même salarié.

Toutefois, il est possible de placer une partie des salariés en activité partielle de longue durée et une autre en activité partielle de droit commun si l'entreprise

rencontre une des situations prévues par le droit commun.

Le dispositif d'activité partielle de droit commun ne pouvant être mis en œuvre que pour les entreprises traversant des difficultés de courte durée.

L'individualisation de l'activité partielle

La possibilité de recourir à l'APLD de manière individualisée est la possibilité, par dérogation au caractère collectif du dispositif, de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle. Cette possibilité n'est pas offerte aux entreprises mettant en place l'APLD.

> LA FORMATION DES SALARIÉS PLACÉS EN APLD

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Il est recommandé que les périodes chômées puissent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Il est possible de mobiliser notamment les OPCO, le FNE formation et le FSE pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles, d'abonder le CPF, de renforcer le plan de développement des compétences, etc.

L'indemnisation des salariés en **formation** pendant une période **d'activité partielle** est alignée sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en **activité partielle** (Ord. 2020-346 du 27/03/20), à savoir :

- Exceptionnellement, les salariés ne sont indemnisés qu'à hauteur de 70 % de leu rémunération brute. En temps normal, le code du travail prévoit une indemnisation à hauteur de **100 %** de la rémunération des salariés en formation (Art. L. 5122-2 et R. 5122-18 c. du trav.).

- Les taux de prise en charge des coûts pédagogiques dans le cadre du FNE sont plus avantageux quand les salariés sont placés en APLD (prise en charge à 80 % contre de 70 %).

#3. PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Le PSE est le nom donné à l'ensemble des mesures arrêtées par une entreprise afin d'éviter des licenciements pour motif économique ou, pour le moins, en limiter le nombre.

Le PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de procéder au licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (c. trav. art. L. 1233-61). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le PSE est facultatif.

> LA MISE EN PLACE D'UN PSE

L'employeur dispose de trois options pour mettre en place un PSE :

- négocier un accord avec les syndicats représentatifs (en l'absence de délégués syndicaux, il est impossible de conclure un PSE avec des élus du CSE ou des salariés mandatés) (c. trav. art. L. 1233-24-1) ;
- traiter tous ces points dans un document unilatéral sur lequel le CSE aura été consulté (c. trav. art. L. 1233-24-4) ;

L'employeur peut aussi cumuler les deux options.

> LE CONTENU DU PSE

L'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour éviter ou limiter le nombre de licenciement. Les mesures prévues doivent être concrètes et précises.

Tout comme l'APC, le PSE peut prévoir des mesures visant à modifier la rémunération des salariés, la durée et l'organisation du travail, la mobilité des salariés.

L'article L.1222-6 c. du trav. prévoit que lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs économiques, il en fait la proposition au salarié. Le salarié dispose d'un mois pour refuser et à défaut de réponse dans le délai imparti, il est réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

En cas de refus du salarié, celui-ci pourra être licencié pour motif économique. Cependant, les salariés titulaires d'un CDD ne peuvent voir leur contrat rompu pour motif économique puisque cette hypothèse n'est pas prévue par la loi (c. trav. art. L. 1243-1).

Les mesures de reclassements (c. trav. art. L. 1233-62)

L'employeur qui envisage de licencier des salariés pour motif économique doit d'abord chercher à les reclasser dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe (c. trav. art. L. 1233-4).

Tenter de reclasser les salariés en interne suppose de rechercher les postes vacants. En principe, le reclassement doit être proposé sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalant à ceux qu'ils occupent ou, à défaut (et sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés), sur des emplois de catégorie inférieure.

Le PSE doit aussi proposer des actions de reclassement externes, en mettant l'accent sur les personnes qui risquent d'avoir le plus de difficultés à retrouver un emploi (c. trav. art. L. 1233-61). Les actions de reclassement externe recouvrent l'ensemble des aides mobilisées, directement

ou indirectement, au profit des salariés pour faciliter leur embauche par un autre employeur, lorsqu'il n'a pas été possible de leur proposer un reclassement interne. Il existe principalement deux mesures qui doivent être proposées au salarié licencié :

- Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, l'employeur propose aux salariés d'adhérer à un congé de reclassement lui permettant de mettre en œuvre des actions destinées à faciliter son reclassement.
- Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer aux salariés d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

L'ordre des licenciements

Le licenciement économique étant non inhérent à la personne du salarié, l'employeur doit effectuer un choix au sein du personnel, selon plusieurs critères d'ordre (c. trav. art. L. 1233-5 et L. 1233-7).

L'employeur doit suivre un ordre des licenciements seulement lorsqu'il lui faut opérer un choix au sein du personnel. En cas de cessation totale d'activité entraînant le licenciement de tous les salariés ou de l'ensemble d'une catégorie professionnelle, un ordre des licenciements n'a pas lieu d'être.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur définit lui-même les critères d'ordre des licenciements, après consultation du CSE, en prenant en compte (c. trav. art. L. 1233-5) :

- les charges de famille et, en particulier, celles des parents isolés ;
- l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les salariés handicapés ou âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Dès lors qu'il a pris en compte chacun des critères légaux, l'employeur peut décider d'appliquer des critères supplémentaires. Ceux-ci doivent toutefois être objectifs et non discriminatoires (c. trav. art. L. 1132-1).

> LA CONSULTATION DU CSE

La procédure débute avec la convocation du CSE à une première réunion de consultation. Cette convocation comporte tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, à savoir (c. trav. art. L. 1233-31 et L. 1233-32) :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées ;
- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
- le projet de PSE.

A défaut, d'information et consultation, la procédure de licenciement est nulle.

Le comité se réunit au moins deux fois (c. trav. art. L. 1233-33 et L. 1233-30) et est informé et consulté. Le délai laisser au CSE pour se prononcer varie en fonction de l'ampleur du projet de licenciement (c. trav. art. L. 1233-34 et R. 1233-3-1).

Le CSE a la possibilité de désigner un expert-comptable, rémunéré par l'employeur, pour étudier le projet de licenciement et ses conséquences. Cette désignation intervient lors de la première réunion (c. trav. art. L. 1233-34 et L. 2315-92).

Une fois désigné, l'expert-comptable a 10 jours pour réclamer les informations nécessaires à sa mission. L'employeur lui répond dans les 8 jours (c. trav. art. L. 1233-35). Si le CSE estime que l'expert-comptable n'a pas eu certaines informations nécessaires à sa mission, il peut saisir le DIRECCTE, qui se prononce dans un délai de 5 jours (c. trav. art. L. 1233-57-5).

L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant la date à laquelle le CSE doit émettre son avis. Une remise tardive n'a aucun effet sur le délai de consultation du comité, qui a l'obligation de rendre son avis à la date prévue.

> LE CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

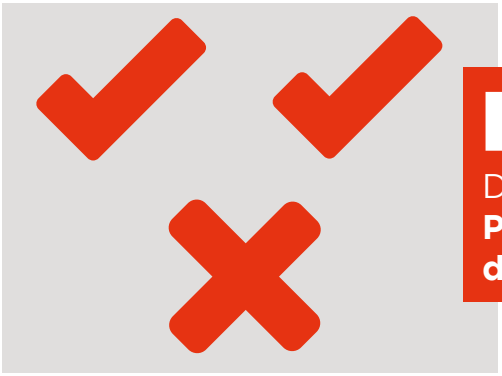
Dès le lendemain de la première réunion de consultation, l'employeur notifie le projet de licenciement à la DIRECCTE et lui communique les éléments transmis au CSE.

La DIRECCTE doit homologuer le document unilatéral ou valider l'accord collectif majoritaire portant le PSE, afin que ce dernier puisse être mise en œuvre. Cette décision de validation ou d'homologation conditionne la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques aux salariés. À défaut, les licenciements qui seraient prononcés seraient nuls.

L'embauche de salariés après la conclusion d'un PSE

Le motif économique d'un licenciement implique que le salarié dont le contrat de travail est rompu ne soit pas remplacé, immédiatement après son départ, dans son poste de travail. Cependant, la cour de cassation a déclaré qu'une embauche dans les mois qui suivent un licenciement pour motif économique n'est pas exclue (il s'agissait d'une embauche sur le même poste, sept mois plus tard).

Sauf exception, il est aussi interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique. Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement. (C. trav., art. L. 1242-5).



PSE

DISPOSITIF

Plan de Sauvegarde de l'Emploi

#4. CSE : LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES (QUESTIONS-RÉPONSES)

Quelles sont les consultations obligatoires du CSE ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il existe deux types de consultation obligatoires : les consultations récurrentes et les consultations ponctuelles.

En ce qui concerne les consultations récurrentes, le CSE doit impérativement être consulté sur les thèmes relatifs à l'évolution de l'entreprise. Ainsi, selon les dispositions prévues à l'article L. 2312-17 du c. du trav., le CSE est consulté chaque année sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ensuite, l'employeur est tenu de consulter le CSE de manière ponctuelle à l'occasion de projets particuliers concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Ainsi, conformément aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du c. du trav., le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés doit être consulté sur les thèmes suivants :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- Les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des travailleurs handicapés.
- La mise en œuvre de moyens ou techniques de contrôle de l'activité des salariés ;
- Les projets de restructuration et compression des effectifs ;
- Un éventuel licenciement collectif pour motif économique ;
- Les offres publiques d'acquisition ;
- Les opérations de concentration ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- Le règlement intérieur de l'entreprise ;
- La mise en place de l'activité partielle,
- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques (art. 4121-1 à R. 4121-4 c. du trav.).

Est-il possible d'adapter les modalités et la périodicité des consultations obligatoires ?

Un accord d'entreprise peut définir (art. L. 2312-22 c. du trav.) :

- Le contenu, la périodicité (dans une limite de 3 ans maximum) et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, qui ne peut être inférieur à six ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;

- Les délais mentionnés dans lesquels les avis du comité sont rendus (à condition que ceux-ci soient suffisants).
- Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Un accord d'entreprise peut aussi définir (art. L. 2312-55 c. du trav.) :

- Le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ;
- Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus (à condition que ceux-ci soient suffisants).

A quel moment et comment l'employeur doit il consulter le CSE ?

Dès lors que l'employeur souhaite prendre une décision sur les sujets évoqués ci-dessus, il doit préalablement en informer le CSE, et le consulter (art. L. 2312-14 c. du trav.).

Pour que le CSE soit régulièrement consulté, l'employeur doit lui transmettre tous les éléments nécessaires à l'étude du sujet. En principe, ces informations se trouvent dans la base de données économiques et sociales (BDES). La mise en place d'une BDES est obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés. La BDES comprend alors toutes les données collectées au niveau de l'entreprise et elle est accessible en permanence par le CSE (art. L. 2312-18 c. du trav.).

L'employeur doit aussi répondre (de façon motivée) aux éventuelles questions posées par le CSE pour que celui-ci rende un avis éclairé.

À défaut d'accord, le CSE dispose d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la conduite de la consultation pour rendre son avis. Ce délai est porté à 2 mois lorsque le comité fait appel à un expert et à 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau central et au niveau d'un ou plusieurs établissements (art. R. 2323-1-1 c. du trav.).

L'avis ne lie généralement pas l'employeur, c'est-à-dire que l'employeur peut prendre une décision contraire à l'avis du CSE. En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le CSE sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Que risque l'employeur qui ne consulte pas le CSE sur les thèmes imposés ?

Si l'employeur ne respecte pas la consultation préalable du CSE, il commet un délit d'entrave et s'expose à une amende de 7 500 euros (art. L. 2317-1 c. trav.).

En cas de récidive, le maximum des peines d'emprisonnement et d'amende encourues est doublé (art. 132-10 et 132-14 c. pén.).

#5. 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,etc.

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.

1.1 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.

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 36ème heure.

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 a 9 mois d'ancienneté dans la même entreprise il bénéficie en plus du 1er 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 1er 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 du CSE, et être affiché un mois avant le premier départ.

Le congé principal (hors 5ème semaine) doit être fixé entre le 1er 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.

Le régime dérogatoire des congés payés :
Jusqu'au 30 septembre 2021, un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut (Ord. no 2020-323, 25 mars 2020, Ord. no 2020-1597, 16 déc. 2020, L. no 2021-689, 31 mai 2021) :

- permettre à l'employeur d'imposer 8 jours de CP acquis même avant l'ouverture de la période de référence ;
- réduire le délai de notification des dates de CP à 1 jour franc (dans la limite de 8 jours) ;
- permettre à l'employeur de modifier tardivement les dates de CP (jusqu'à 8 jours), le délai de prévenance ne pouvant toutefois inférieur à 1 jour franc (contre un mois pour le régime de droit commun).
- fractionner la prise du congé principal sans l'accord du salarié, à l'exception de la période continue de 12 jours ouvrables ;
- déroger à la règle d'ordre public qui reconnaît aux conjoints ou aux partenaires d'un Pacs travaillant dans la même entreprise le droit de partir en vacances ensemble ;

En cas de signature d'un accord d'entreprise, il n'y a pas lieu de consulter le CSE.

1.7 Le Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il s'agit d'un congé accordé après la naissance d'un enfant et sans condition d'ancienneté (C. trav., art. L. 1225-35).

1.7.1 Les bénéficiaires

Ce congé est ouvert au père salarié ain-

si que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né.

Il est accordé quelques soit le type de contrat de travail et également aux stagiaires et aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Ce congé est également ouvert au père d'un enfant mort-né, ou né viable et décédé.

1.7.2 La durée du congé

Le congé est de 25 jours calendaires, depuis le 1er juillet 2021. En cas de naissance multiples, le congé de paternité est de 32 jours calendaires.

Au total, le père bénéficiera donc au minimum, de 28 jours de congés (dont 3 jours ouvrables attribués pour la naissance).

1.7.3 La prise du congé paternité

Le congé paternité est composée de 2 périodes :

- 4 jours calendaires consécutifs et obligatoires, suivant immédiatement le congé de naissance (prolongée de droit, à la demande du salarié en cas d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours : c. trav. art. D. 1225-8-1).
- 21 jours (ou 28 jours) qui doivent être pris à la suite des 4 jours ou au plus tard, dans les 6 mois suivant l'évènement.

Pendant cette première période de 4 jours calendaires, il est interdit d'employer le salarié. Cependant, le salarié n'est pas tenu de prendre les 4 jours de congé de paternité, s'il ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale de paternité, faute d'en remplir les conditions d'ouverture du droit (C. trav., art. L. 1225-35-1).
Pour le reste du congé (21 jours), celui-ci peut être fractionné en deux périodes de 5 jours minimum chacune.

1.7.4 Les formalités à accomplir pour la prise du congé

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé :

- de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci ;
- des dates de prise du congé ;
- de la durée du congé ou, s'il fractionne son congé, des durées des périodes de congés, au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Aucune condition de forme n'est prévue quant à l'information de l'employeur.

L'employeur régulièrement informé par le salarié de la date de prise du congé ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report (Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.282).

La méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au congé de paternité peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts. En outre, l'employeur est passible d'amende prévue pour les contraventions de 5e classe (C. trav., art. R. 1227-5).

1.8 Spécificités contrat saisonnier

1.8.1 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.

1.8.2 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.

1.8.3 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.

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

1.8.4 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 : VOTRE 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**

>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.

Depuis le 1er octobre 2021, le SMIC est fixé à 10,48 euros brut de l'heure.

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

3.1 Grille de salaire

Cette année comme l'année passée, la revalorisation a tenu compte uniquement de l'inflation. Le SMIC a été revalorisé de 0,99 %, ce qui a porté le taux horaire du salaire minimum à **10,25 euros bruts** à compter du 1er janvier 2021.

Le SMIC mensuel pour 35 h est de 1 554,58 euros bruts.

Vous trouverez à la page 26, la grille de salaire correspondante à l'Avenant n°28 de la Convention collective nationale des HCR signée par les partenaires sociaux le 13 avril 2018.

Attention, le Niveau I de la grille est rattrapé par l'évolution du SMIC en 2021.

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,98 €	10,18 €	10,77 €	11,30 €	13,36 €
2	10,03 €	10,31 €	10,83 €	11,47 €	15,59 €
3	10,10 €	10,66 €	11,13 €		21,83 €

Avenant n° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels.

Suite à la baisse significative du pouvoir d'achat (ayant entraîné l'augmentation du SMIC en octobre 2021) et en raison de la baisse d'attractivité des métiers de la branche des Hôtels, cafés restaurants, les partenaires sociaux se sont entendus pour renégocier le montant des minima conventionnels.

Les négociations sont actuellement en cours de discussion.

2.2 Hébergement

En cas de logement, les locaux affectés à celui-ci ne doivent pas être inférieurs à 6 m^2 et 15 m^3 par personne et doivent disposer de fenêtres 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 2021 **(3,65 € au 1er janvier 2021).**

> 3 • DROIT DE LA FORMATION

Le Fond National pour l'Emploi (FNE)

Formalisée par une convention conclue entre l'État (la Direccte) et l'entreprise, le FNE-Formation est un dispositif qui a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Le FNE-Formation est mobilisé en priorité au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés. Pour les entreprises ou groupements d'employeurs de plus de 250 salariés, la pertinence du recours au FNE-Formation sera appréciée en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou groupement d'employeurs concerné.

En contrepartie de l'aide de l'Etat, l'employeur s'engage à maintenir dans

l'emploi les salariés formés dans ce cadre pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois (circ. DGEFP 2011-12).

Durée des conventions : elles sont conclues pour une période pouvant aller jusqu'à 12 mois. Toutefois, si les éléments contextuels et la situation de l'entreprise le justifient, cette durée peut être étendue à 18 mois.

Les actions cofinancées par le FNE-Formation sont destinées prioritairement aux salariés en CDD ou CDI (quel que soit leur niveau de qualification) qui sont :

- les plus exposés à la perte de leur emploi,
- de faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail sur leur bassin d'emploi,

Les formations éligibles aux dispositifs sont les formations certifiantes et celles permettant d'obtenir une qualifications professionnelles (Articles L. 6313-1 et L. 6314-1 c. trav.). Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au RNCP, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Il peut s'agir :

- Des actions d'accompagnement en amont, de positionnement, de bilan de compétences, de bilans de professionnels, de VAE ;
- Des formations de tuteurs et de maître d'apprentissage ;
- Des actions de formation qualifiante ou favorisant la polyvalence des salariés : acquisition de connaissances théoriques et pratiques, hors poste de travail.

La formation peut être suivie sur le temps de travail des salariés ou en dehors si les nécessités du service l'imposent (dans ce cas-là, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié : Questions-Réponses du ministère du Travail "FNE-Formation").

Exceptionnellement, toutes les entreprises en sous-activité prolongée, voire en arrêt total d'activité peuvent demander à bénéficier du FNE-formation, en plus de l'activité partielle (instr. DGEFP du 9 avril 2020 ; Plan de relance du gouvernement du 3 septembre 2020).

La formation a lieu obligatoirement pendant les périodes d'inactivité des salariés et sa durée ne peut excéder le nombre d'heures déclarée en activité partielle. Cependant, en cas de reprise de l'activité du salarié, la formation reste prise en charge par le FNE-Formation et ce même si la sortie du dispositif d'activité partielle concerne toute l'entreprise.

Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.
Pour rappel, en application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, l'employeur n'a plus l'obligation de majorer l'indemnité due au salarié en période de formation.

L'instruction précise que, en contrepartie des aides de l'État, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.

Le Compte personnel de formation (CPF)

Créé en mai 2004, le droit individuel à la formation (DIF) permettait à chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté de capitaliser des heures mobilisables pour des formations. La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 a supprimé le DIF à compter du 1er janvier 2015 et a créé le compte personnel de formation (CPF).

Les heures de droit individuel à la formation (DIF) non utilisées au 31.12.2014 ont été comptabilisées dans le CPF des salariés.

Il avait été prévu que ces droits devaient être utilisés jusqu'au 31.12.2020 mais cette limite a été supprimée en 2019 (les droits issus du DIF pourront être mobilisés au-delà du 1.01.2021 : ord. 2019-861 du 21 août 2019, art. 8-II, JO du 22).

Le titulaire du CPF avait jusqu'au 30 juin 2021 pour inscrire sur son compte le montant des droits correspondant au solde du DIF pour que ceux-ci restent mobilisable au-delà de 2021 et soient convertis en euros. Dans le cas contraire, les heures accumulées au titre du DIF sont perdues.

Pour rappel, le titulaire du CPF prend l'initiative de mobiliser ou non son compte pour financer une formation personnelle ou entrant dans le champ du plan de développement des compétences.

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès, son refus ne constituant pas une faute (c. trav. art. L. 6323-2).

Plus d'informations sur :
www.moncompteformation.gouv.fr/

> 4 • LES CONTRATS EXTRA (CDDU)

Le contrat d'extra ou contrat d'usage est un CDD particulier, qui peut être conclu dans le secteur de l'Hôtellerie et la restauration (articles 14 de la CCN et D.1242-1 c. du trav.).
Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit comporter l'ensemble des mentions figurant à l'article L. 1242-12 c. du trav. Il doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (article L .1242-2 c. du trav.). En effet, un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation d'une mission, d'une tâche précise et temporaire.
Le contrat d'extra ne peut cependant pas être utilisé pour tous les emplois. Comme l'Administration l'a précisé : "dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, s'il est d'usage de faire appel aux « extras » dans le cadre de CDD ou de contrats de travail temporaire (intérim), il n'en est pas de même pour les personnes affectées à des tâches administratives ou d'entretien présentant un caractère permanent". (Circ. DRT 90-18 du 30 octobre 1990).
Ainsi, le contrat d'extra ne peut pas concerner :

- Les postes administratifs (secrétaire, comptable, juriste, etc.) ;
- Les postes pouvant être occupés par des CDI dans l'établissement ;
- Les postes permanents.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, 1 journée entière ou plusieurs journées consécutives dans certaines limites. En effet, un extra qui se verrait confier par le même établissement, des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel, ni au montant de la rémunération que percevrait un salarié sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le versement de l'indemnité de fin de contrat de 10 % n'est pas obligatoire à l'issue d'un CDD d'usage.
Contrairement aux CDD de droit commun, l'employeur peut conclure plusieurs CDD d'usage successifs sur un même poste avec le même salarié sans avoir à respecter un délai de carence entre deux contrats (art. L. 1244-4-1 c. du trav. ; Cass. soc., 11 oct. 2006, n°05-43.595).

Enfin, conformément à l'article L. 1245-1 c. du trav., le salarié victime de recours abusif aux CDD d'usage peut obtenir, en cas de requalification du CDD d'usage en CDI, le versement :

- D'une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ;
- D'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (si le contrat ne se poursuit pas).

Revendications générales de la FGTA-FO

Nous demandons :

- Le gel du décompte des jours d'indemnisations versés par Pôle emploi.
- La création d'une annexe à l'assurance-chômage prenant en compte les spécificités des emplois discontinus.
- Le retrait de l'assurance-chômage.
- Le renouvellement automatique des droits au chômage, sans condition, sur la base des anciens droits et cela jusqu'au mois d'août 2021.

Revendications dans la négociation de branche

La FGTA-FO souhaite :

- Établir un cadre conventionnel qui sécurisera le contrat CDDU au-delà du code du travail. En effet, il faut aborder les règles de qualification du contrat CDDU en contrat en CDI.
- Réfléchir sur la mise en place d'un régime de santé de branche qui garantira une réelle couverture à tous les CDDU.
- Une taxation des vacations (1 euro par vacation par exemple) qui pourrait financer une complémentaire santé pour les extras ainsi qu'un fonds d'action sociale pour leur venir en aide en cas de difficultés.

Il possible également d'instaurer une prime de précarité pour financer ces actions.

Nous souhaitons également mener une réflexion sur une annexe CDDU dans notre Convention collective de branche afin de mieux protéger les CDDU.

> 5 • LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

5.1 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.

5.2 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 SAISONNIERS

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.

5.3 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.

5.4 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.

> 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 **11ème 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 x 1/4) x 3] + [(1 500 x 1/4) x (6/12)] = 1 312,50 €,**
- **avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : [(1 500 x 1/4) x 10] + [(1 500 x 1/3) x 2] + [(1 500 x 1/3) x (9/12)] = 5 125 €.**

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 x 1/4 x 2) + (2 000 x 1/4 x 3) = 2 000 €.

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).

> 7• LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional

des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) (ou du CE ou, à défaut, des délégués du personnel jusqu'à la mise en place du CSE) sur le projet envisagé et son suivi.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié.

Les dispositions présentées ici sont issues des ordonnances n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et de la loi du 29 mars 2018 de ratification de ces ordonnances, applicable aux accords dont la négociation débute à compter du 1er avril 2018. Les dispositions relatives à la transmission par la voie dématérialisée de certaines informations et demandes sont entrées en vigueur à compter du 4 janvier 2018.

Source : travail-emploi.gouv.fr

> 8 • L'ÉVOLUTION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Un décret du 29 septembre 2021 fixe l'entrée en vigueur de la réforme des modalités de calcul de l'allocation de chômage au 1er octobre 2021 (décret 2021-1251 du 29 septembre 2021), modalités qui ont été précisées par l'UNEDIC (circ. Unédic 2021-13 du 19 octobre 2021).

Ce décret poursuit les nombreuses modifications qui ont été actées concernant la réforme de l'assurance chômage (décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié par décret 2021-346 du 30 mars 2021).

Cette réforme s'applique aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er octobre 2021 ou dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date.

8.1 Le calcul du salaire journalier de référence (SJR) servant de base à la détermination du montant d'allocation.

Les allocations de chômage seront désormais calculées sur le revenu mensuel moyen du travail.

Le salaire de référence est basé sur l'ensemble des jours calendaires compris entre le 1er et le dernier jour travaillé par l'intéressé au cours d'une période de référence de 24 mois (prise en compte des périodes couvertes par un contrat de travail et des périodes d'inactivité. Auparavant seuls les jours travaillés étaient comptabilisés).

Certaines périodes comme les arrêts maladie, les congés de maternité ou l'activité partielle sont neutralisées (décret 2021-346 du 30 mars 2021).

Le montant du SJR est déterminé en divisant le salaire de référence par la durée d'indemnisation. 5

8.2 La durée d'affiliation requise

Depuis le 1er novembre 2019, la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture des droits aux allocations de chômage est de 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures travaillés) au cours des 24 mois précédant la fin du contrat de travail pour les moins de 53 ans.

Cependant les dispositions antérieures ont été maintenues pour les ruptures de contrat de travail intervenues depuis le 1er août 2020 (la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture des droits est repassée à 4 mois, soit 88 jours ou 610 heures travaillés sur les 24 mois précédant la fin du contrat de travail) jusqu'au 1er octobre 2021.

8.3 La durée d'indemnisation

La durée de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dépend de la durée d'affiliation lors des 24 derniers mois.

Elle est égale au nombre de jours calendaires dans la période de référence d'affiliation, déduction faite des périodes de suspension d'un contrat de travail.

Toutefois, les périodes d'inactivité prises en compte dans le calcul du nombre de jours calendaires sont plafonnées afin d'éviter une baisse trop importante du montant de l'allocation, pour les salariés qui ont une succession de périodes d'emploi.

Ce plafond sera égal à 75 % du nombre de jours travaillés, converti sur une base calendaire.

8.4 La dégressivité des allocations

Depuis le 1er juillet 2021, l'application d'un coefficient de dégressivité (réduction du montant de l'allocation de 30%) pour les hauts revenus s'applique après un délai de huit mois d'indemnisation (244 jours) au lieu des six mois (182 jours), comme c'était le cas avant la crise 8sanitaire. Cette durée d'indemnisation avant dégressivité est aujourd'hui ramenée à six mois depuis le 1er octobre 2021.

8.5 Le différé d'indemnisation

Avant la réforme, seule l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur est prise en compte pour déterminer le nombre de jours correspondant au différé d'indemnisation « congés payés ».

Désormais, seront prises en compte toutes les indemnités compensatrices de congés payés perçues lors des différentes fins de contrats situées dans les 182 jours calendaires (6 mois) précédant la dernière fin de contrat.
Ce différé sera limité à 30 jours calendaires.

Cette réforme de l'assurance chômage a été très critiquée par les organisations syndicales et notamment par FO puisqu'elle pénalise fortement les salariés.

D'autant que l'Unedic (organisme paritaire gérant le régime d'assurance chômage) a présenté ses prévisions financières pour le régime d'assurance-chômage à l'horizon 2023. Il indique qu'après un déficit en 2020, le solde financier sera de nouveau excédentaire en 2022.

#6. 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 ?

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 postulat 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 nouveaux adhérents. En réalité, 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 forma-

tion 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 était l'accompagnement de près de 60 sections syndicales et de nouveaux syndicats au cours de l'année 2017 et certainement cet objectif sera reconduit au cours des prochaines années.

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 former.

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.

FORMATION SYNDICALE :

> LE MAINTIEN DE SALAIRE

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale, ou 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 du Code du travail**
Il est désormais rédigé comme suit : « le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération ».

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, environnementale et syndicale.

• **Article L. 2145-7 du Code du travail**
La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale, 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 de formation. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

> UTILISATION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Concernant la participation du CSE, celui-ci résulte des dispositions du Code du travail, il permet notamment aux élus titulaires du CSE de bénéficier de 5 jours de formation économique **(art. L.2315-63 du c. trav)** et selon la taille de l'entreprise de 3 à 5 jours de formation dans le domaine de "la santé, sécurité et conditions de travail" **(art. R. 2315-9 du c. trav)** pour l'ensemble de la délégation du personnel **(art. R. 2314-1 du c. trav)**.

Le coût et les frais de stage sont imputés sur le budget de fonctionnement, l'employeur a en charge le maintien des salaires pour la formation économique.

Pour "la santé, sécurité et conditions de travail", l'employeur prend aussi en charge les frais de déplacement et de séjour **(art. R. 2315-20 du c. trav)**.

Il est possible de prévoir, dans le règlement intérieur du comité, une ligne qui indique le pourcentage du budget qui prendra en charge les élus suppléants et représentants syndicaux au CSE. En effet, le maintien du salaire, par l'employeur, des membres suppléants du comité participant à une formation économique, sociale et environnementale n'est pas prévu par le Code du travail.

Les comités sociaux et économiques peuvent aussi allouer sur leurs budgets des oeuvres sociales des indemnités aux salariés partant en congé de formation syndicale, sans aucune distinction entre eux.

EN CAS DE REFUS DE L'EMPLOYEUR

Le salarié peut assister à la formation en utilisant ses heures de délégation. En dernier recours, le salarié peut se rapprocher de son syndicat pour une éventuelle prise en charge des coûts de la formation.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est ouvert à tous les salariés, élus ou non. La durée totale des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Le salarié bénéficiant de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

art. L. 2145-5 du c. trav.
art. L. 2145-6 du c. trav.
art. L. 2145-7 du c. trav.

Renseignez-vous sur les modalités de prise en charge applicables au sein de votre entreprise (convention de formation, droit syndical...).
Pour toute question, contactez votre centre de formation INACS.

LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

• LA COMMISSON SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Prise en charge de l'entreprise :
- Frais de transports et d'hébergement
- Coût pédagogique
- Salaire des stagiaires

• LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Prise en charge de l'entreprise :
- Frais de transports et d'hébergement
- Salaire des stagiaires

Prise en charge du CSE (fonctionnement) :
- Coût pédagogique

SAUF ACCORD PLUS FAVORABLE DE L'ENTREPRISE

A SAVOIR : LE CHOIX DE L'ORGANISME DE FORMATION

Les représentants du personnel peuvent choisir leur organisme de formation parmi ceux qui sont agréés par le Ministère du Travail.

• LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL

Prise en charge de l'entreprise :
- Frais de transports et d'hébergement
- Coût pédagogique
- Salaire des stagiaires

• AUTRES FORMATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES, SYNDICALES ET ENVIRONNEMENTALES

Prise en charge de l'entreprise :
- Salaire des stagiaires

Prise en charge du CSE (fonctionnement) :
- Coût pédagogique
- Frais de transports et d'hébergement

COMMENT S'INSCRIRE ?

• INSCRIPTION EN LIGNE
Rendez-vous sur : www.inacs.fr

• INSCRIPTION PAR MAIL
secretariat@inacs.fr

Attention : pour la bonne organisation et la réussite de votre stage, toute demande d'inscription doit nous parvenir 2 mois minimum avant la date du début de la formation.

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée à votre employeur au moins 1 mois avant la date du stage.

L'INACS : UN APPRENTISSAGE À VOTRE MESURE

Acquérir de nouveaux savoirs exige des conditions d'apprentissage performantes. L'INACS vous propose des formations régionalisées qui s'adaptent en toute souplesse à votre calendrier. C'est vous qui choisissez le lieu et les dates de formation avec votre équipe ce qui permet de ne pas désorganiser votre vie personnelle. Les formations sont dispensées en petits effectifs (8/10 pers max) pour un suivi optimal de chaque stagiaire.

> 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 L.2145-5 du Code du travail), j'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence du ../../2021 au ../../2021 pour participer à une session d'études syndicales organisée par le Centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail FORCE OUVRIèRE.

L'article L.2145-6 du Code du travail prévoit, depuis le 1er janvier 2018, que : "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".

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

Signature

INACS

Se former, pour le quotidien, pour l'avenir

Ensemble pour gagner en compétences

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La formation des représentants du personnel

www.inacs.fr
01 86 90 42 79
secretariat@inacs.fr

> LA FGTA-FO INNOVE : LA VISIOCONFÉRENCE EN RENFORT !

Les mises en place du comité social et économique jusqu'au 1er janvier 2020, ont impliqué de nouvelles élections et aujourd'hui, nous devons anticiper et accompagner efficacement nos équipes pour faire face aux renouvellement des élections.

Pour ce faire et en complément des formations traditionnelles et en ligne, nous proposons à nos adhérents des formations en **visioconférence.**

La procédure de connexion est simple ; il suffit de contacter l'INACS afin de s'inscrire sur l'une des dates proposées.

Vous recevrez ensuite un identifiant, qui permettra de rejoindre la salle virtuelle FGTA-FO en téléchargeant l'application KLOOD depuis vos ordinateur, tablette, Smartphone, ...

Nous avons l'objectif de former gratuitement 60 sections syndicales par an.

La Fédération s'est fixée l'objectif de former au moins soixante sections syndicales par an, de mettre en place, dans un premier temps, dix stages de douze personnes, avec à la clé la création de soixante sections potentielles.

COMMENT S'INSCRIRE ?
Contactez le secrétariat de l'INACS au 01 86 90 43 79
ou par e-mail : 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. Ils vous permettront d'accéder à votre formation en ligne.

Nous comptons sur votre participation.

#7. PROTECTION SOCIALE
PRÉVOYANCE

Pour plus d'informations : 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 1ère, 2ème ou 3ème 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.

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur :
wwwhcrprevoyance.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".**
- **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
wwwhcrprevoyance.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 0,86 % de votre salaire brut annuel, limité au plafond de la Sécurité sociale.

Votre contribution est de moitié, soit 0,43 %. 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**

#8. SANTÉ

Pour plus d'informations : www.hcrprevoyance.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.

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 HUMANIS 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.

> 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

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 :

- **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 1ER JANVIER 2018

Nature des garanties	Montant des remboursements
HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE	
• Frais et honoraires chirurgicaux - Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée - Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS Ticket modérateur + 100 % BRSS
- Frais de séjour - Forfait journalier hospitalier - Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville) - Chambre particulière - Frais de lit d'accompagnant	110% BRSS 100 % des frais réels sans limitation de durée 100 % de la participation forfaitaire 50 € par jour 15 € par jour
MÉDECINE COURANTE • Consultations, Visites de généralistes et spécialistes - Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée - Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS Ticket modérateur
• Analyses médicales • Imagerie médicale, radiologie, échographie - Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée - Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée • Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur Ticket modérateur Ticket modérateur Ticket modérateur
• Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives • Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale • Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale • Ostéopathie, chiropractie, étiopathie non remboursée par la Sécurité sociale	400 €/oreille (maxi 2 par an) + 65% BRSS 100% BRSS 300 €/an/bénéficiaire

> TABLEAU DES PRESTATIONS AU 1ER JANVIER 2018 (SUITE)

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

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)
(1)Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €
(2)Assuré de moins de 25 ans / reconstituer sur la base d'un TO90
(3)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.

Exemples de remboursements

MÉDECIN SPÉCIALISTE (dans le contrat d'accès aux soins - consultation pour avis ponctuel)

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
24 €	38,40 €	72 €	144 €	32,60 €

PROTHÈSE DENTAIRE

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
258 €	323 €	376 €	484 €	75,25 €

ORTHODONTIE ACCEPTÉE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE (par semestre)

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
321 €	515 €	581 €	871 €	193,50 €

PROTHÈSE AUDITIVE (par oreille) - cas particulier de la cécité, les remboursements sont plus élevés

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
530 €	530 €	700 €	999 €	119,83 €

DIÉTÉTICIEN OU PSYCHOLOGUE

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
0 €	20 €	30 €	40 €	0 €

Télécharger les exemples de remboursement

Des tarifs avantageux et maitrisés

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

Depuis le 1er 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.

FORMULAIRE DE DEMANDE DE DISPENSE D'AFFILIATION

Téléchargez sur www.hcrsante.fr vos modèles d'attestation employeur et lettre de résiliation.

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 / 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 / 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 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) 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.

#9. 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 inferieur 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 4ème 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
01 58 57 60 25

> 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.

Télécharger la notice sur www.hcrsante.fr

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 couverture 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 postériori** 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).

SYNDICAT GÉNÉRAL FORCE OUVRIÈRE
des HÔTELS - CAFÉS - RESTAURANTS

Siège social : FGTA-FO - 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél : 01 86 90 43 60 -fgtafo@fgta-fo.org

Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e), déclare adhérer au Syndicat Général Force Ouvrière:

NOM :..... Prénom : .....

Né(e) le :..... à :.....

Adresse complète :.....

.....

Code Postal : ⌊⌊⌊⌊⌊ Ville : .....

Tél. :..... E-Mail : .....

❑ Je souhaite ❑ Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise ? ❑ OUI ❑ NON

Nom de l'Entreprise :.....

Adresse :.....

.....

Code Postal :⌊⌊⌊⌊⌊ Ville : .....

Tél. :..... E-Mail professionnel :.....

❑ Ouvrier ❑ Employé ❑ Agent de Maîtrise ❑ Cadre

❑ Temps plein ❑ Temps partiel

Besoin de renseignements sur vos droits ?
Contactez le service juridique : juridique@fgta-fo.org

COTISATIONS 2021/2022

Salariés à temps plein	140 euros
Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation	80 euros
(déduction fiscale à hauteur de 66%)	

Vous bénéficiez désormais d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées. Si vous êtes non imposable vous recevrez à compter de maintenant un chèque du Trésor Public.

L'adhésion, après la déduction fiscale, vous revient donc par an, à :

- **47,26 euros pour un temps plein**
- **26,52 euros pour un temps partiel ou un contrat de professionnalisation**

Date d'Adhésion : SIGNATURE :

A renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
01 86 90 43 60 - fgtafo@fgta-fo.org
https://wwwfacebook.com/fgta.forceouvriere - https://twitter.com.fgtaFO - www.fgtafo.fr

Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce bulletin le sont dans le but de gérer les adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site www.fgtafo.fr ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.

MIEUX PROTÉGER
LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux

OCIRP.FR
UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir