

LE GUIDE

— DES DROITS DES SALARIÉS —
DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

FO 
FGTA
La force et la cohésion

www.fgtafo.fr



Retrouvez-nous sur www.fgtafo.fr et sur les réseaux sociaux     

SOMMAIRE

1. LA FGTA-FO.....	4-5	6. VOS DROITS.....	16-26
Les valeurs de la FGTA-FO.....	4	Retraite	16
Des compétences et des outils au service des salariés	5	Retraite complémentaire.....	17
La convention collective.....	5	Détachement temporaire.....	17
		Organisation du travail.....	17
		Travail intermittent dans le secteur scolaire	19
2. QUELQUES ACQUIS DE LA FGTA-FO DANS LA NÉGOCIATION DE BRANCHE	6-7	Prime d'ancienneté d'entreprise	21
		Congés annuels.....	21
		Congés spéciaux	21
3. CSE.....	8-9	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	22
Les consultations obligatoires du comité sociale et économique.....	8	Jours fériés.....	23
		Nourriture	23
		Uniforme et vêtements personnalisés.....	23
4. SALAIRES.....	10-13	Fourniture et blanchissage des vêtements de travail	23
Grille de salaire.....	10	Bulletin de paie.....	24
Égalité entre les femmes et les hommes	11	Certificat de travail.....	24
Un 13 ^{ème} mois pour tous	11	Établissement à activité continue	24
Classification	12	Prime d'activité continue.....	25
Classification des fonctions support.....	13	Indemnité de licenciement	25
		La rupture conventionnelle collective	26
5. FORMATION PROFESSIONNELLE	14-15		
CPF	14	INACS	27-30
CPF de transition	14		
Contribution unique à la formation professionnelle	14	BULLETIN D'ADHÉSION	31
Qu'est-ce que le CEP ?	15		
CLÉA : le certificat de connaissances et de compétences professionnelles	15		



ÉDITO

VOUS INFORMER ET VOUS DÉFENDRE

Cher(e)s adhérent(e)s, cher(e)s salarié(e)s,

La FGTA-FO, fidèle à son engagement de vous défendre et de vous informer sur vos droits, vous propose ce guide des droits des salariés de la Restauration collective.

Cette année encore, la FGTA-FO a largement contribué à créer du progrès social au niveau des négociations de branche professionnelle :

- Obtention d'une augmentation générale de 7,25 % des minimas auxquels s'ajoute le 13^e mois
- Signature d'un accord sur les intermittents pour mieux encadrer les contrats. Même si cet accord reste insuffisant pour la Fédération, nous continuerons à agir pour cette catégorie de salariés.
- Ouverture d'échanges sur la classification.

Vous retrouverez bien sûr ces nouveaux acquis dans ce guide, ainsi que vos principaux droits prévus par la Convention collective nationale, le rôle du Comité Social et Economique (CSE), et un point sur la formation des membres de la CSSCT.

Si le dialogue social a fonctionné au niveau national, il n'en est pas allé de même dans les entreprises où les négociations ont patiné.

L'inflation devrait poursuivre sa course folle en 2023 et impacter encore votre pouvoir d'achat déjà mis à mal par l'activité partielle

que vous avez subie pendant la crise sanitaire.

Ce guide doit constituer la base de vos revendications, afin que vos droits soient respectés mais aussi pour créer du progrès social dans les entreprises.

La FGTA-FO et l'ensemble des syndicats de la Restauration collective ont impulsé un large mouvement revendicatif en se mobilisant le 15 décembre 2022 devant les sièges des trois leaders du secteur : Elior, Sodexo et Compass.

La FGTA-FO et ses syndicats revendiquent que toutes les entreprises de la restauration collective s'engagent à développer le pouvoir d'achat et l'attractivité du secteur afin de pourvoir les postes vacants et réduire en conséquence la charge de travail des salariés. De même, les entreprises bénéficiant d'aides publiques ne doivent pas licencier.

Les salariés de la Restauration collective peuvent compter sur la FGTA-FO pour défendre un partage plus équitable de la valeur ajoutée et veiller à leurs intérêts.

Adhérez et faites adhérer ! Plus nombreux nous serons plus forts pour revendiquer, négocier et signer des accords favorables à toutes les catégories de salariés.

Bonne lecture,

Nabil AZZOUC - Secrétaire fédéral

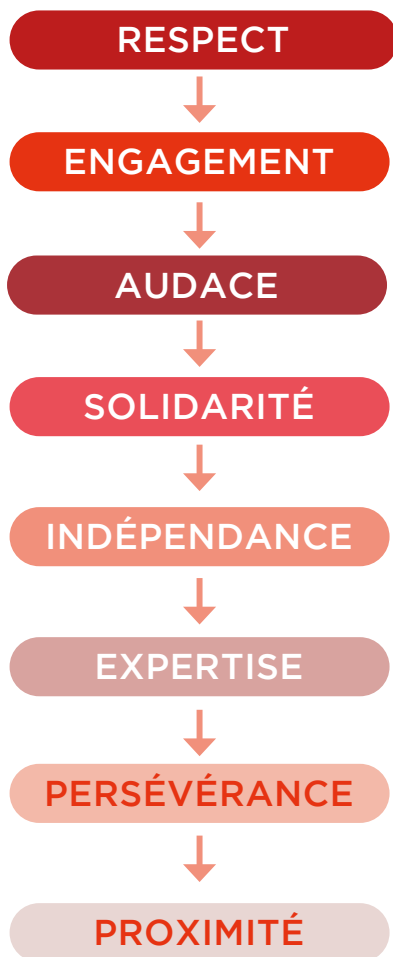
Mise à jour novembre 2022

#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.
- **Un centre de formation** très attentif à vos besoins.
- **Des formations gratuites** en ligne.
- **Un service de communication** réactif et efficace.
- **Différentes commissions** : égalité hommes femmes, cadres...
- **FGTA-FO Repères** : Un magazine bimestriel axé sur les "questions techniques" : accords commentés, focus sur les droits de salariés, dossiers juridiques, mémentos de trésorerie, chiffres repères, modèles de documents et de tracts, etc.
- **www.fgtafo.fr** : un site Internet complet, avec un accès permanent à l'information.



> LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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

La clé d'accès privilégiée 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.

#2. QUELQUES ACQUIS DE LA FGTA-FO DANS LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Sous l'impulsion de la FGTA-FO, nous avons pu signer l'avenant n°1 à l'avenant 43 relatif à la mise en place **d'un 13^{ème} mois**.

La FGTA-FO a fortement contribué à la concrétisation de cet avenant qui se substitue aux articles 1-4 et 1-5 de l'Avenant 43 relatif au revenu minimum annuel.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2017, il est institué pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13^{ème} mois qui supplémente et remplace l'actuelle prime de fin d'année.

Conditions d'attribution :

Le 13^{ème} mois sera acquis au bout d'un an d'ancienneté continue et révolue, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

Avenant n° 52 relatif au temps partiel :

La FGTA-FO a négocié sans relâche l'Avenant n° 52 relatif au temps partiel et au temps de coupure.

Lors de cette négociation la FGTA-FO a pesé, de toutes ses forces, afin d'arracher des contreparties concrètes

pour les salariés dont l'organisation du temps de travail implique des coupures. **En effet, les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.**

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement. Il est de 3,94 € en 2022.

NOUVEAU : avenant 1 à l'avenant 52

L'article 1.2 intitulé "Dérogation à la demande du salarié" du paragraphe "Emploi des salariés à temps partiel" de l'article 15 de la Convention collective est supprimé et remplacé par :

Article 1.2 - Dérogation à la demande du salarié

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles et ce, en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;
- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant



d'avoir un emploi à temps plein ou à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;

- dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, de disposer dans son contrat de travail d'horaires réguliers, fixes et sans coupures, sauf demande expresse de sa part.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans l'hypothèse d'une dérogation à la durée minimale fixée à l'article 1.1, les périodes de travail doivent être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes.

Toutefois, le salarié ayant fait la demande d'un temps partiel de moins de 24 heures à l'embauche pourra, à son initiative et sans justification, demander à ce que sa durée minimale de travail soit portée à 24h. L'employeur lui donnera priorité, au regard des possibilités et des nécessités d'organisation du service.

Article 3 : Durée minimale de travail continu

Un article 5 intitulé "Durée minimale de travail continu" est ajouté au sein du paragraphe "Emploi des salariés à temps partiel" de l'article 15 de la Convention collective comme suit :

Article 5 : Durée minimale de travail continu

Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2h30.

La FGTA-FO a démontré son attachement à la négociation mais elle reste in-

traitable quand celle-ci ne répond pas aux aspirations des salariés. Ce sont dans ces conditions que la FGTA-FO n'a pas signé d'accord en 2017 dans la branche de la restauration collective. Le leadership de notre syndicat dans les branches professionnelles n'entame en rien notre détermination d'aller toujours plus loin dans l'action.

Plus que jamais engagée dans la négociation collective, la FGTA-FO lutte pour une revalorisation conséquente de la grille salariale, pour l'adoption de mesures concrètes contre la précarité des salariés, pour la reconnaissance des risques psychosociaux en tant que facteurs de pénibilité et la mise en place d'un régime de santé supérieur au panier des soins minimum.

Pour ne citer que quelques-unes des mesures défendues, nous serons un acteur intransigeant dans la défense de vos acquis et dans la négociation de nouveaux droits notamment sur la mise en place d'une complémentaire santé de qualité ainsi que la sécurisation des droits dans le cas de transfert du contrat de travail.

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

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

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

#3. CSE

> LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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.

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.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Les consultations ponctuelles du CSE

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 oeuvre 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 (BDESE).

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique (c. trav. art. L. 2312-18).

Le CSE étant informé au cours des trois consultations des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (c. trav. art. L. 2312-17), la BDESE comporte des informations sur ces conséquences.

La mise en place d'une BDESE est

obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

La BDESE 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.).

Son contenu est défini par accord collectif d'entreprise majoritaire ou par un accord entre l'employeur et le CSE (c. trav. art. L. 2312-21). À défaut d'accord, les dispositions du code du travail dites "supplémentaires" s'appliquent (c. trav. art. L. 2312-17 à L. 2312-23 et L. 2312-36).

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.).

#4. SALAIRES

> GRILLE DE SALAIRE (COMPLÉMENT DE LA GRILLE/PRIME CONVENTIONNELLE...)

Avenant n°62 du 8 septembre 2022 (non étendu) relatif aux salaires minima conventionnels. Grille salaire CCN pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la Convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

Niveau	Taux horaire
I	11,07 euros
II	11,13 euros
III	11,27 euros
IV	11,45 euros
V	11,98 euros
VI	12,47 euros
VII	13,27 euros
VIII	14,14 euros
IX	17,94 euros

Attention : aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC qui est de 11.07 € en 2022.



Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la Convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

Niveau	Salaires minimum mensuel
I	1 678,95 euros
II	1 688,05 euros
III	1 709,28 euros
IV	1 736,58 euros
V	1 816,97 euros
VI	1 891,28 euros
VII	2 012,62 euros
VIII	2 144,57 euros
IX	2 720,90 euros

> ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6 rappelle que "l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à anciennetés égales, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes".

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'"assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion".



> UN 13^{ÈME} MOIS POUR TOUS

Les parties signataires ont institué pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13^{ème} mois qui supprime et remplace l'actuelle prime de fin d'année (PFA).

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13^{ème} mois, ou d'une prime assimilée à un 13^{ème} mois, calculé selon des modalités plus avantageuses, à la date d'application du présent avenant, conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec d'autres dispositions (prime d'ancienneté, prime d'activité continue, prime de service minimum, congés payés...)

Avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'avenant n° 43 relatif au 13^{ème} mois.

> CLASSIFICATION

L'avenant n°47 de la Convention collective nationale de la Restauration Collective (CCNRC) a été signé le 9 Novembre 2011 par la FGTA-FO, la CGC et la CFTC. Il instaure de nouvelles grilles de classifications et de salaires comportant 9 niveaux.

Les salariés de niveau 1 sont considérés comme effectuant des tâches non qualifiées et sont rémunérés au SMIC. En pratique, on constate que certains d'entre eux assument de multiples tâches jusqu'à faire tourner un restaurant presque tout seuls. Si aucune de ces tâches ne nécessite de formation théorique particulière, il n'en demeure pas moins que cette capacité à réaliser différentes tâches mérite d'être reconnue et rémunérée en conséquence. Ceci pose la question de l'évolution de la reconnaissance et la rémunération. L'accord propose trois pistes : l'une, classique, les deux autres nouvelles.

1°) L'acquisition de nouvelles qualifications par la formation professionnelle et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Ce qui suppose que les salariés suivent des cours dans le cadre du plan de formation de l'entreprise pour leur progression.

2°) L'article 7-1-1 prévoit que les employés qui réalisent régulièrement des tâches qui nécessitent des compétences supplémentaires peuvent passer un Certificat d'Aptitude. Le test exige la maîtrise des qualités suivantes :

- savoir-faire métier,
- hygiène et sécurité Alimentaire,
- sécurité au travail,
- relation consommateur,
- capacité d'initiative,
- travail en équipe,
- savoirs de base (écriture, lecture, calcul).

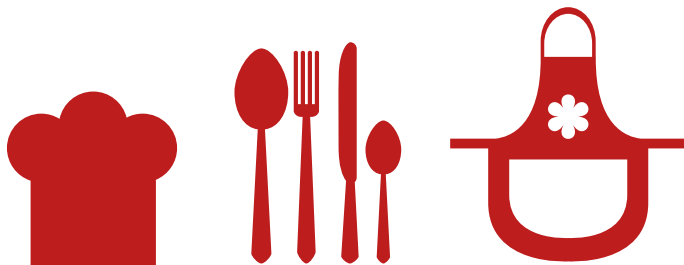
3°) Le passage au niveau 2 automatique en cas de polyvalence au bout de 4 ans, à compter du 1er janvier 2014 et au cours du premier entretien professionnel suivant cette date (revendication obtenue par la FGTA-FO) si aucune proposition n'est faite par la hiérarchie.

Or, au niveau de la branche, le retard pris par le Snrc (Syndicat National de la Restauration Collective) à finaliser le dispositif d'évaluation des compétences pour passer le Certificat d'Aptitude a pénalisé les salariés. Ce dispositif est entré en vigueur au mois de mars 2017.

Cet accord prévoit aussi de développer l'accès aux CQP, que la CPNE-RC (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Restauration Collective) vient de mettre en place par la branche.

Quatre CQP ont été créés :

- employé technique de service logistique (magasinier),
- chef pâtissier/pâtissier,
- chef de production,
- chef de secteur.



> CLASSIFICATION DES FONCTIONS SUPPORT (Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n° 47).

Statut	Niveau	(Secrétariat) administration	Informatique	Comptabilité finances juridique	Paie ressources humaines	Commercial marketing communica- tions achats
Employé	I	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau
	II	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif
	III	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative Aide comptable	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative
	IV(*)	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant Technicien paie	Secrétaire Assistant
	V	Assistant administratif	Maquettiste PAO	Comptable	Gestionnaire paie	Secrétaire bureautique spécialisée
Agent de maîtrise	VI	Responsable d'équipe	Assistant technique	Chef de groupe Chef de groupe comptable Assistant : - gestion - trésorerie - juridique	Chargé de mission Technicien paie (****) Gestionnaire paie (****) Chef de groupe paie	Chargé de mission Assistant : - commercial - communication
	VII	Secrétaire/ Assistant de direction	Technicien informatique	Responsable administratif Chargé de recouvrement	Responsable administratif	Chargé de : - développement - communication
	VIII	Assistant de direction (d'un membre de contio de direction)	Responsable domaine Administrateur SI	Responsable comptable Responsable gestion Chef comptable	Responsable paie formateur (**)	Gestionnaire achats
Cadre	IX	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service Contrôleur de gestion	Directeur formateur (****) Chef de service RRH	Directeur Acheteur Chef de service

(*) S'il y a animation de salariés de niveau inférieur, passage au niveau V.

(**) Hors missions ponctuelles/occasionnelles.

(***) Dans les sociétés de 3 000 salariés et plus.

(****) Dans les sociétés de 300 salariés et plus.

Note : toutes ces fonctions sont aussi bien féminines que masculines.

Des négociations ont été ouvertes concernant les grilles de classification et devraient aboutir en 2023.

#5. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

> LE CPF

Chaque personne entrant sur le marché du travail bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) qui le suit tout au long de sa carrière professionnelle. Ce compte est alimenté chaque année dans la limite d'un plafond et peut bénéficier d'abondements.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce compte est comptabilisé en euros et est mobilisé par la personne lorsqu'elle suit une formation à titre individuel (C. trav., art. L. 6323-2). La mobilisation des heures de formation peut intervenir que la personne soit salariée ou en situation de recherche d'emploi.

Les salariés reçoivent 500 euros par an pour alimenter leur CPF, avec un plafond de 5000 euros. Pour les personnes les moins qualifiées, l'abondement est de 800 euros par an, dans la limite de 8000 euros. Pour les salariés en CDD, le compte sera crédité proportionnellement au temps de travail. En revanche, pour les salariés à temps partiel, qui sont principalement des femmes, l'abondement du CPF se fera à taux plein. Les entreprises pourront abonder le CPF de leurs salariés au-delà de ce plafond, soit de manière individuelle, soit collectivement.

> CPF DE TRANSITION

Pour les formations longues, le congé individuel de formation (CIF) est remplacé par le CPF de transition, comme le prévoit l'accord interprofessionnel du 22 février 2018.

Il permet aux salariés porteurs d'un projet mais qui ne disposent pas de crédits suffisants de bénéficier d'un abondement après validation d'une commission paritaire. Autre évolution, les acquis seront pris en compte pour adapter

la durée de la formation aux besoins réels du bénéficiaire.

Une application numérique permettra aux salariés et aux demandeurs d'emploi de connaître leurs droits, de découvrir les formations disponibles et leurs caractéristiques, de s'inscrire et de payer en ligne. L'organisme sera réglé directement par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour être accompagnés dans leurs projets d'évolution professionnelle, les salariés auront accès gratuitement, sur l'ensemble du territoire, au conseil en évolution professionnelle (CEP), conformément à l'accord signé par les interlocuteurs sociaux.

> CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Cette taxe est à envoyer aux opérateurs de compétence OPCO qui ont remplacé progressivement les OPCA. À partir du 1^{er} janvier 2022 c'est l'Urssaf qui collectera la taxe unique.

Cette mesure est définie par l'ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021, dont la mise en place sera précisée par décret.

Le taux est de :

- 0,55 % pour les entreprises dont l'effectif moyen ne dépasse pas 10 salariés ;
- 1 % pour les entreprises à partir de 11 salariés.

Source : www.force-ouvriere.fr

> QU'EST-CE QUE LE CEP ?

Le conseil en évolution professionnelle constitue pour la personne active une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours.

Il vise à accroître ses aptitudes, ses compétences et ses qualifications, en facilitant son accès à la formation.

- Gratuit et personnalisé.
- Accessible à tous : aux personnes en recherche d'emploi, aux salariés du secteur privé, travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs.
- Assuré par des opérateurs : Fongecif et Opacif, Apec, Pôle Emploi, les Missions Locales et Cap Emploi.

Plus d'informations :
<http://www.mon-cep.org/>

> CLÉA : LE CERTIFICAT DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES



Acquérir un socle de compétences pour mieux évoluer dans l'entreprise

L'objectif du certificat CléA est de sécuriser les parcours professionnels des personnes (salariés et chercheurs d'emploi) les moins qualifiées en leur donnant la possibilité d'acquérir une certification officielle attestant de leurs connaissances dans le domaine du français, du calcul, du numérique, du travail en équipe, de l'autonomie, de l'hygiène et de la sécurité.

Qu'est-ce que CléA ?

Le certificat CléA a été créé par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF).

Ce dispositif permet aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, d'obtenir une reconnaissance de leurs compétences tout en montrant leur capacité à évoluer. Reconnue et jugée utile dans tous les secteurs d'activité, la certification CléA est en passe de devenir un standard dans le monde professionnel.

La durée du parcours n'est pas fixe et dépend des besoins de chacun. Elle s'étale généralement entre 40 et 400 heures.

A qui s'adresse le certificat CléA ?

- aux jeunes en formation initiale,
- aux salariés,
- aux demandeurs d'emploi.

Les 7 domaines certifiés par CléA

CléA est un certificat attestant qu'une personne possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle, dans 7 domaines fondamentaux :

- La communication en français.
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

A qui s'adresser ?

Contactez le conseiller CléA le plus proche de chez vous :

www.certificat-clea.fr/

#6. VOS DROITS

> RETRAITE

Le départ à la retraite peut se faire de 2 manières :

- Départ volontaire à la retraite, suite à la décision du salarié ;
- Mise à la retraite par l'employeur, avec l'accord du salarié ou sans son accord s'il est âgé de 70 ans.

Selon le mode de départ à la retraite, le régime concernant l'indemnité diffère :

- En cas de départ volontaire, la loi ne prévoit le versement d'une indemnité qu'à condition que le salarié justifie d'une ancienneté minimale de 10 ans ;
- En cas de mise à la retraite, le régime de l'indemnité de licenciement s'applique alors.

Cas particuliers prévus dans la convention

Indemnités de départ volontaire à la retraite pour les employés et les agents de maîtrise

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	1,5 mois
20 ans	2 mois
25 ans	2,5 mois

Indemnités de départ volontaire à la retraite pour les cadres

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	2 mois
20 ans	2,5 mois
25 ans	3 mois

Mise à la retraite

La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié.

L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié atteignant l'âge susvisé doit le faire en respectant la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement. Mais il n'a pas à lui verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 14 de la présente convention. Cependant, il est redevable à l'intéressé de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité de départ à la retraite si elle est plus avantageuse.

> RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le personnel bénéficie d'un régime de retraite complémentaire qui est obligatoire pour tous les établissements rentrant dans le champ d'application de la présente convention.

Le taux minimum contractuel de la cotisation est fixé à 4 % du montant de la rémunération dans la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité sociale⁽¹⁾.

> DÉTACHEMENT TEMPORAIRE

Tout salarié peut être appelé, dans l'intérêt du service, à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée dans la même fonction. La décision de détachement temporaire fera l'objet d'un document écrit remis au salarié.

À l'issue de cette période, le salarié réintégrera son lieu d'affectation antérieur. Le maximum de la période de détachement est fixé à 6 jours ouvrables. Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé.

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base

> ORGANISATION DU TRAVAIL

A - Horaires de travail

Les horaires de travail du restaurant sont en fonction du service à rendre au client ; ils sont adaptés aux modifications de l'organisation du travail chez le client entraînant une évolution de la prestation. Les salariés devront être informés des changements d'horaire préalablement à leur application au minimum 1 semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

La cotisation est supportée à raison de :

- 60 % pour les employeurs ;
- 40 % pour les employés.

(1) Alinéa étendu sauf en ce qui concerne la catégorie des cadres (arrêté du 2 février 1984, art. 1^{er}).

convenue à l'avance. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal (voir textes salaires).

Pendant son détachement temporaire, le salarié continuera à être considéré comme employé à son lieu d'affectation habituel en matière de représentation du personnel (détermination de l'effectif, électorat et éligibilité).

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation notamment pour cause de congé ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail a inclus l'obligation permanente de déplacement (tournant).

B - Horaires décalés dans les restaurants

L'horaire de travail peut être individualisé, soit pour une meilleure organisation du travail, soit pour convenance personnelle compatible avec les besoins du service.

En conséquence, au sein d'une même équipe, des postes de travail peuvent fonctionner, selon les jours, sur des horaires décalés ⁽¹⁾.

En pareille hypothèse, une planification indicative est prévue puis arrêtée définitivement au plus tard 2 semaines à l'avance, sous la forme d'un planning nominatif affiché⁽¹⁾.

Dans les bureaux et sièges sociaux

Pour les employés travaillant dans les bureaux et les sièges sociaux, il peut être institué un système d'horaire variable selon des modalités propres à chaque entreprise et dans les conditions prévues à l'Article L3121-48.

C - Modulation du temps de travail

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999).

D - Heures supplémentaires

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999).

E - Repos compensateur

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur défini par la législation en vigueur.

Le repos ne doit être pris que par journées entières réputées correspondre à 8 heures de repos compensateur, à la convenance du salarié et en accord avec l'employeur, en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août et ne peut être accordé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié doit prendre ces jours de repos supplémentaires dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat est indemnisé.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins 10 jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit en accord, soit après consultation des

délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date mais la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder 2 mois. Si ce délai a pour effet de reporter le repos à l'intérieur de la période du 1^{er} juillet au 31 août, il se trouve suspendu, dès l'ouverture de cette période, pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté.

Ce repos assimilé à une période de travail effectif n'entraîne aucune diminution de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

F - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en règle générale accordé en 2 jours successifs, les samedi et dimanche.

Toutefois, dans les établissements autorisés de plein droit à travailler 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement aux salariés qui y sont occupés.

En tout état de cause, ceux-ci auront droit à 4 jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine, et en bénéficiant, à tour de rôle, du repos du dimanche ou des jours fériés et au minimum :

- de 1 jour de repos après 6 jours consécutifs de travail ;
- de 1 dimanche sur 3 ;
- de 2 fois 2 jours de repos accolés par mois civil.



G - Remplacement du gérant

En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de 15 jours consécutifs le principe d'une prime est reconnu au bénéfice de la personne prenant, en sus de ses responsabilités

habituelles, la charge de la marche générale du restaurant.

(¹)Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du Code du travail (arrêté du 2 février 1984, art. 1^{er}).

> TRAVAIL INTERMITTENT DANS LE SECTEUR SCOLAIRE

Définition du travail intermittent

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées et uniquement ceux-ci.

Compte tenu de la particularité des emplois du secteur scolaire résultant de l'incidence des périodes de congés scolaires réglementaires, impliquant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, une partie des emplois entre dans le cadre de l'ordonnance du 11 août 1986 modifiée par la loi du 19 juin 1987 relative au contrat de travail intermittent.

Contrat de travail intermittent (Accord du 14 juin 1993)

Le contrat de travail des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est à durée indéterminée et doit être écrit.

L'employeur remet au salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent un exemplaire de ce contrat ainsi que du présent accord.

Outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, le contrat de travail intermittent doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération ;
- la durée minimale annuelle de travail effectif du salarié ;
- les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes susvisées ;
- l'indication : "un exemplaire de l'accord sur le travail intermittent est joint au présent contrat".

Au début de chaque année scolaire, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler.

La rémunération

La rémunération est mensuelle, payée chaque mois, en fonction du temps de travail effectué dans le mois considéré ou période de paie. Une mention indiquant la garantie minimale du nombre d'heures annuelles sera portée sur le bulletin de paie. À défaut, sur le document annuel annexé au contrat de travail.

Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement.

Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures.

À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre (Avenant n° 2 du 25 mai 2022 non étendu).

Garanties individuelles

Appréciée à compter du premier jour de la rentrée scolaire, la durée annuelle de travail effectif, ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux comptes payés, du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent, sera d'au moins huit cents heures.

Les salariés peuvent toutefois conclure un contrat de travail, portant sur une durée inférieure de travail effectif à la condition que les salariés concernés justifient, par tout document probant à fournir au moment de l'embauche (ou de leur reprise), d'un autre emploi leur permettant ainsi de bénéficier d'une couverture sociale.

On entend par heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur au-delà du dixième de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 30 %.

Le total des heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur ne peut toutefois excéder le quart de la durée minimale de travail prévue au contrat.

Lorsque le salarié ne peut, du fait de l'employeur, effectuer sur une même unité la durée du travail effectif, l'employeur peut, dans le respect de la zone géographique, faire effectuer le complément horaire pour atteindre les huit cents heures annuelles sur une autre unité de travail ; dans ce cas, le salarié ne peut refuser cette affectation.

Aucun salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne saurait effectuer, au cours d'une même journée et dans chacune des unités de travail où il est affecté, un horaire inférieur à trois heures consécutives de travail comprenant le

temps de transport entre les deux unités.

Le salarié ne peut être affecté que sur une seule unité complémentaire pour une même journée ; dans ce cas, le temps de transport sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, et fera l'objet d'un suivi administratif adapté à chaque entreprise.

Les frais de transport supplémentaires qui en résulteront seront entièrement à la charge de l'employeur.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficiaire, de plein droit, des dispositions générales de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, et de ses avenants. A ce titre, ils bénéficient des droits et avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise ou établissement, au prorata de leur temps de travail, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les accords d'entreprise ou d'établissement.

Mise à disposition, détachement temporaire et mobilité

En cas de mise à disposition du salarié auprès d'une autre société relevant notamment du secteur de la restauration collective, pendant les périodes de vacances scolaires, un avenant au contrat de travail de mise à disposition sera obligatoirement conclu entre le salarié, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

Il aura notamment pour objet de préciser les modalités pratiques du prêt de main d'oeuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du Code du travail, auprès de l'entreprise utilisatrice.

Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur

une base convenue à l'avance avec l'employeur (selon les règles en vigueur dans l'entreprise ou le Groupe).

En outre, il recevra une prime journalière

exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 2 €.

> PRIME D'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE

La prime d'ancienneté prend en compte l'ancienneté liée au contrat de travail des salariés de statut employé.

Elle est versée selon le barème suivant :

Ancienneté	PRIME D'ANCIENNETÉ en % du salaire minimum mensuel
5 ans	1
10 ans	2
15 ans	3
20 ans	4

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

⁽¹⁾L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du Code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er}).

> CONGÉS ANNUELS

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur. Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaire étant entendu que cette disposition ne saurait se cumuler avec un accroissement à venir du nombre de jours de congés payés légaux annuels. Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter

aux salariés étrangers ou originaires de territoires d'outre-mer la prise de leurs congés, notamment après avis donné à l'inspecteur du travail, les congés de 2 années pourront être bloqués sur la deuxième année.

Travail intermittent dans le secteur scolaire⁽¹⁾.

⁽¹⁾Voir accord du 14 juin 1993.



> CONGÉS SPÉCIAUX

Des congés spéciaux ne donnant pas lieu de diminution de salaire sont accordés, sur justification, aux salariés dans les conditions suivantes, sans condition de temps de présence :

- naissance ou adoption d'un enfant à son foyer : **3 jours ouvrés ;**
- décès du conjoint ou d'un enfant : **3 jours ouvrés ;**

- décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents : **3 jours ouvrables** ;
- décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs : **3 jours ouvrables** ;
- présélection militaire : **3 jours ouvrés** ;
- mariage du salarié : **5 jours ouvrés** ;
- mariage d'un enfant : **1 jour ouvré** ;
- déménagement du fait de l'employeur : **1 jour ouvré**.

En outre, pour les salariés se rendant à un événement listé ci-dessus distant de plus de 300 kilomètres du lieu de travail des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées par les employeurs.

Les congés sont à prendre au moment des événements en cause.

> 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).

Les bénéficiaires

Ce congé est ouvert au père salarié ainsi 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 quel que 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.

La durée du congé

Le congé est de 25 jours calendaires, depuis le 1^{er} 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).

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.

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 5^e classe (C. trav., art. R. 1227-5).

> JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

chômés dans l'entreprise pour laquelle fonctionne le restaurant, seront observés sans que cela entraîne de perte de salaire, étant entendu que le personnel du restaurant, suivant tout changement d'horaire décidé par l'entreprise cliente.



> NOURRITURE

L'employeur est tenu de nourrir gratuitement son personnel de service, lorsqu'il est présent sur les lieux de travail au moment des repas. La nourriture sera saine, abondante et variée. Le personnel des bureaux et des sièges sociaux des entreprises présent au travail bénéficiera, pour le repas consommé dans le

restaurant mis à sa disposition, d'une participation patronale ou du comité d'entreprise égale à la valeur du ticket d'admission plafonné à 8,50 euros (plafond révisé automatiquement lors de chaque relèvement par l'administration fiscale).

> UNIFORME ET VÊTEMENTS PERSONNALISÉS

Si une tenue autre que celle d'usage dans la profession ou un modèle parti-

culier est imposé, l'une ou l'autre sera fourni par l'employeur.

> FOURNITURE ET BLANCHISSAGE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'employeur assurera la fourniture des vêtements de travail des cuisiniers et apprentis de cuisine, à savoir : les pantalons, vestes et toques, ainsi que les

blouses du personnel. Le blanchissage sera à la charge de l'entreprise selon des modalités arrêtées avec le comité d'entreprise.

> BULLETIN DE PAIE

L'ensemble du personnel reçoit avec son salaire un bulletin de salaire une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant.

Ce bulletin de paie doit être remis à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur, et en particulier par celles du décret du 19 décembre 1959.

Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et en fait la demande, sauf pour le solde de tout compte qui doit être remis, au choix de l'employeur, au siège de la société, ou à tout lieu central qu'elle désignera, proche du lieu habituel de travail.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications prévues par l'article R. 143-2 du Code du travail, à savoir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de Sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la classification ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles

> CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de la maison ;

> ETABLISSEMENT À ACTIVITÉ CONTINUE

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du Code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise

qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;

- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;
- les dates et le montant de l'indemnité correspondante, lors de la prise du congé.

En outre, il y sera mentionné le sigle de la caisse de retraite, étant entendu que la signification de ce sigle et l'adresse de la caisse seront affichées dans l'exploitation.

Par ailleurs, les bulletins de paie ne porteront aucune référence explicite pour le paiement des heures de délégation.

En cours de mois, l'employeur ne peut refuser de distribuer les acomptes à raison de 80 % du salaire correspondant au temps de travail accompli, ceux-ci étant distribués dans le cadre du règlement intérieur ^{(1) (2)}.

(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 2 février 1984, art. 1^{er}).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 2, dernier alinéa, de l'accord annexé) (arrêté du 2 février 1984, art. 1^{er}).

- nom et prénom de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie de l'employé ;
- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er}).

> PRIME D'ACTIVITÉ CONTINUE

L'évolution des attentes des clients ainsi que du contexte économique amène de plus en plus souvent à exercer l'activité dans des établissements où l'activité est continue.

Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de ceux fonctionnant 7 jours sur 7 :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives ;
- dans lesquels, par voie de conséquence :
 - le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;
 - le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F de la Convention collective nationale.

Le salarié affecté dans un établissement

défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la Convention collective nationale, est porté à 46 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Toutefois, elle ne peut être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

> INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (RAPPEL DE LA LOI)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par exemple, un salarié à temps partiel à 50 % depuis 2 ans avait travaillé pen-

dant 3 ans à temps plein. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois est de 1 000 € (soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant :

$(1\ 000 \times 1/4 \times 2) + (2\ 000 \times 1/4 \times 3) = 2\ 000 \text{ €}$.

> À SAVOIR :

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

L'indemnité de licenciement, qu'elle soit d'origine légale, conventionnelle

ou contractuelle, est cumulable avec les indemnités suivantes (si le salarié y a droit) :

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

> 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 écono-

mique (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 1^{er} 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*



Ensemble pour gagner en compétences



> 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 con-

gé 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.

LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

• LA COMMISSION 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 .././2022 au .././2022 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

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 :

Employé Agent de Maîtrise Cadre Intermittent

Temps plein Temps partiel

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

POUR ADHÉRER
www.fgtafo.fr



Cliquez sur adhérer
VOUS POUVEZ TÉLÉCHARGER LE BULLETIN
D'ADHÉSION OU ADHÉRER EN LIGNE

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://www.facebook.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.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général