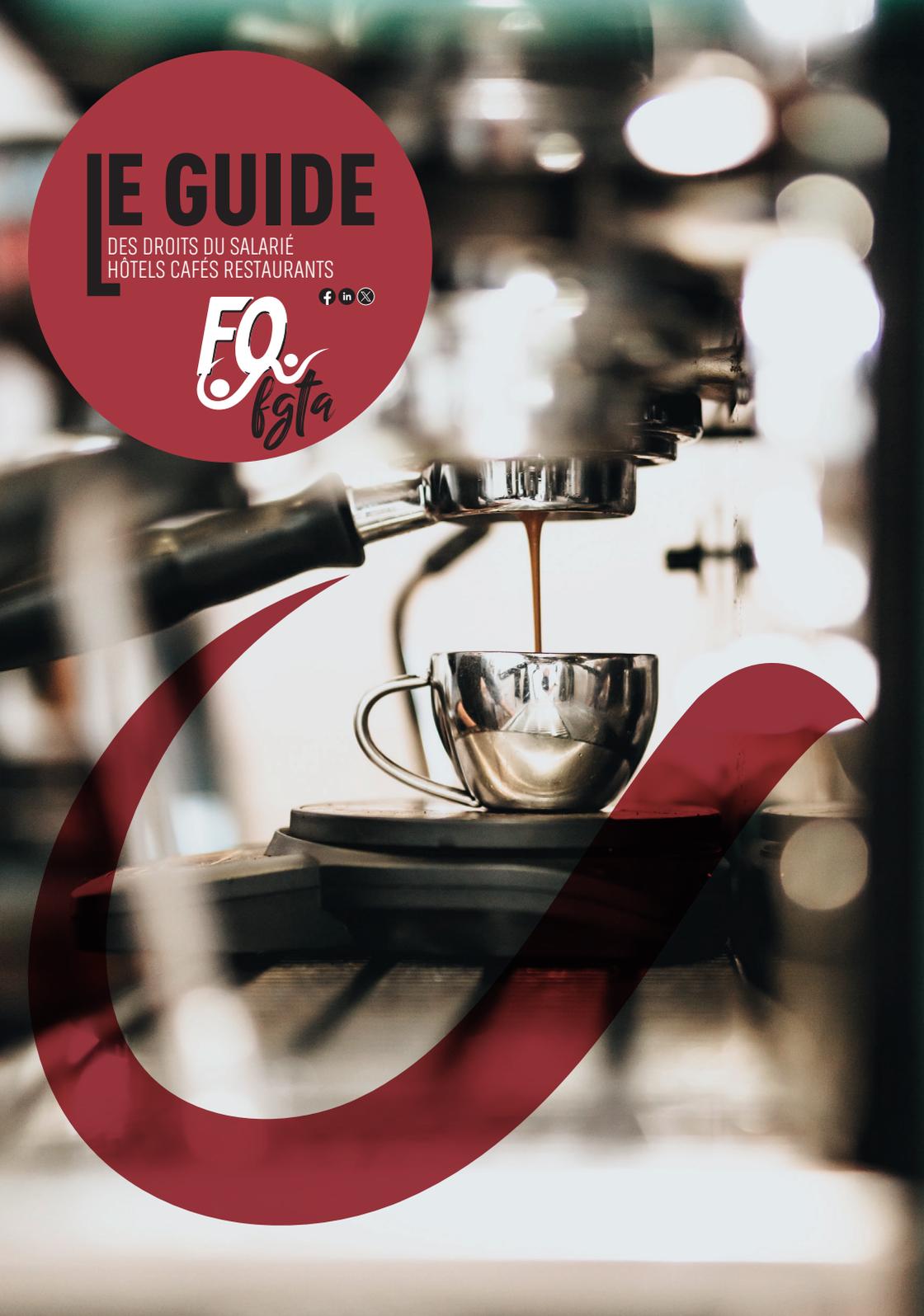


LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ
HÔTELS CAFÉS RESTAURANTS

FQ.
fgta





ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

L'ÉDITO



Si, comme nous le rabâchent certains représentants patronaux avant chaque négociation de branche et, avec quelques nuances, les taux d'occupation sont en baisse de 6 % sur l'année 2022 par rapport à 2019, il ne faut pas perdre de vue qu'en contrepartie les prix moyens ont augmenté de 16 %, ce qui a généré un chiffre d'affaires hébergement en hausse de 9 % tous secteurs confondus.

Les catégories haut de gamme et luxe sont les grandes bénéficiaires de ce rebond, plus fort qu'espéré, avec des prix moyens en hausse de 27 %.

Qui plus est, tous les experts sont confiants sur la capacité du marché touristique français à résister aux turbulences, notamment avec les JO 2024.

Dans ce contexte économique positif, la FGTA-FO s'interroge: qu'en est-il des salaires qui n'ont pas augmenté et de la santé sociale du secteur où tout reste à faire ?

Le secteur de l'hôtellerie-restauration fait face à de fortes tensions de recrutement; entre 200 000 et 300 000 emplois restaient non pourvus à la fin de l'année 2022.

La tension liée aux saisonniers est également structurelle dans l'hôtellerie-restauration. En 2022 et en 2023, le phénomène s'est fortement accentué au point de pousser certains patrons à fermer un jour de plus par semaine, à bloquer volontairement des chambres sur les sites de réservation, à refuser du monde et des hôtels qui réduisent la voilure...

Pourquoi en arriver là alors que des solutions concrètes sont posées sur la table des négociations en branche professionnelles depuis des années ?

Malheureusement, certains patrons préfèrent perdre du chiffre d'affaires en espérant que la une crise soit passagère, et en attendant que les salariés « fainéants » reviennent travailler!

Solutionner sérieusement et durablement le problème, c'est payer un salaire à la hauteur de la pénibilité du métier, c'est accepter que les jeunes ne veuillent plus sacrifier l'essentiel au nom du travail.

C'est également accepter de repenser entièrement l'organisation du travail: travailler sans coupure, permettre aux salariés d'avoir une vie sociale en leur donnant des week-ends et des jours de repos consécutifs...

Tout cela nécessite un changement de mentalité et d'accepter de partager justement et équitablement la valeur ajoutée produite! Sans cela, ce sera peine perdue et le péril reste en la demeure.

Pour la FGTA-FO, il est urgent que les acteurs du secteur (les représentants des employeurs et des salariés) se donnent les moyens de mener des négociations justes et équitables pour trouver des solutions à la hauteur des enjeux.

À nos yeux, ce sera la seule façon de rendre ce secteur attractif pour enfin arrêter la désertification massive du métier.

N'oubliez pas qu'adhérer à la FGTA-FO, c'est nous donner la force et la légitimité de mieux vous défendre.

Nabil Azzouz,
secrétaire fédéral

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● 1- LA FGTA-FO	7
● 2- PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)	10
● 3- LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE	15
● 4- VOS DROITS	19
● 5- L'INACS, INSTITUT DE FORMATION DE LA FGTA-FO : UN OUTIL INDISPENSABLE À VOTRE SERVICE	43
● 6- PROTECTION SOCIALE PRÉVOYANCE	47
● 7- SANTÉ	51
● 8- ACTION SOCIALE	63



Je suis barmaid. Avec KLESIA Pro, j'ai toutes les clés pour profiter pleinement de ma couverture santé et préserver mon capital bien-être. Ma famille et moi avons l'assurance d'être accompagnés en cas de coup dur. Je peux ainsi me concentrer sur l'essentiel : ma tranquillité.

KLESIA Pro vous propose des services et produits d'assurance santé et prévoyance. Nos solutions sont réalisées avec les représentants de votre secteur d'activité, et ce, sans but lucratif. Vous et vos salariés bénéficiez ainsi d'un accompagnement adapté à votre situation, pour vous permettre de vous concentrer sur l'essentiel : VOTRE ACTIVITÉ. KLESIA Pro s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
MÉTIER DU
COMMERCE **Pro**

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 professionnelle, handicap et aidants, 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 groupe 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- 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. 1233-244);

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.

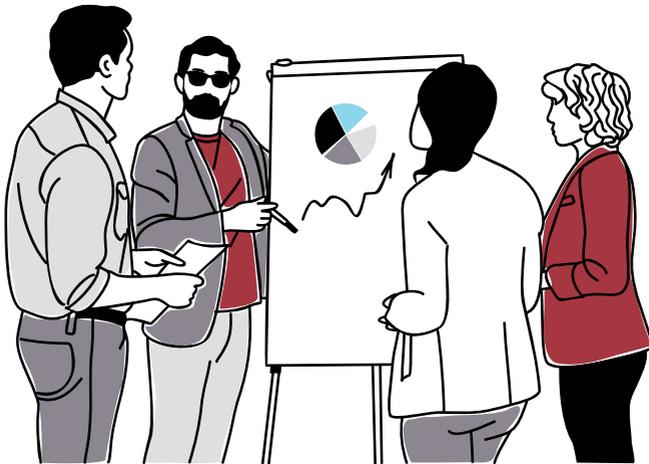
Le PSE doit aussi proposer des actions de reclassement externes, en mettant l'accent sur les personnes qui risquent d'avoir le plus de difficultés à retrouver un emploi (c. trav. art. L. 1233-61). Les actions de reclassement externe recouvrent l'ensemble des aides mobilisées, directement ou indirectement, 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 1000 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.

À 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 laissé 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. 231592). 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 mis 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).

3- LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE

> 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:

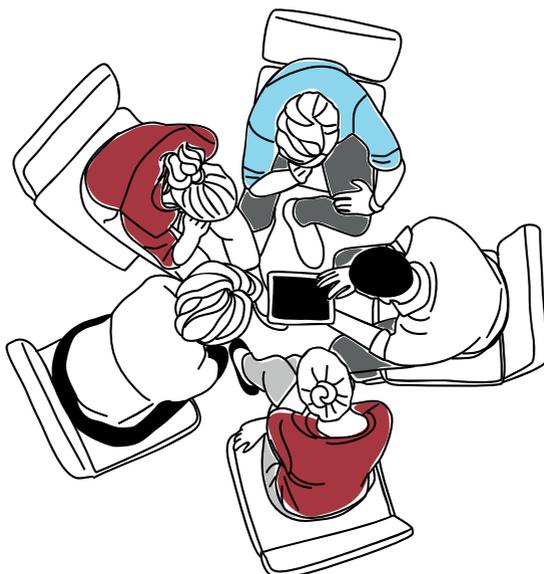
- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs;
- La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise;
- Les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement modifiant les conditions 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 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



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 « supplétives » s'appliquent (c. trav. art. L. 2312-17 à L. 2312-23 et L. 2312-36).

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).

> À 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).

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 € (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 13214 c. pén.).

> 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. À 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 36^e heure.

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	11 h 30	
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 jour 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 1^{er} mai, de 10 jours fériés par an au prorata de la durée de son contrat de travail.

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

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

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

1.6 Congés payés

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

Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine (c'est-à-dire du lundi au samedi, seul le dimanche n'est pas compté). La période de référence débute le 1^{er} 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 5e semaine) doit être fixé entre le 1^{er} 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. N° 2020-323, 25 mars 2020, Ord. N° 2020-1597, 16 déc. 2020, L. N° 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 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 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 1^{er} juillet 2021. En cas de naissances 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 5^e 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. À 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.



À initiative de la FGTA-FO un accord a été signé pour tenir compte des difficultés rencontrées par les travailleurs saisonniers pour la prise en compte de leur expérience professionnelle dans leur avancement.

Les salariés bénéficieront d'un échelon supplémentaire à partir d'un an d'ancienneté chez le même employeur.

Toutefois, la FGTA-FO a porté la revendication de pouvoir bénéficier de cet échelon supplémentaire dès la première reconduction de leur contrat de travail, sans qu'il n'y ait lieu de tenir compte de la durée des éventuels contrats de travail successifs et des périodes d'interruption d'activité dans l'entreprise.

1.8.5 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.

1.8.6 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.

LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO EN FAVEUR DES SALARIES SAISONNIERS

- La tacite reconduction du contrat saisonnier après une saison complète et concluante.
- Le respect d'un délai de prévenance de 60 jours en cas de non-reconduction afin que les salariés saisonniers puissent trouver un autre emploi et ne pas engager de frais préalables.
- Favoriser des périodes d'activité longues afin de permettre aux saisonniers d'être dans l'emploi le plus longtemps possible.
- L'acquisition des mêmes droits au prorata temporis que les salariés permanents de l'entreprise, et ce dès la première saison complète
- Un accès facilité à la formation et le bénéfice d'un abondement financier à la prise en charge des formations. (Crédit spécifique CPF une fois la saison terminée ou cotisation spécifique)
- Une meilleure reconnaissance des compétences et positionnement dans la grille de classifications au fil des saisons

- Entretien de fin de saison obligatoire (perspectives de reconduction, formations accessibles en intersaison, acquisition de compétences nouvelles...)
- Réduction de la durée de recharge des droits à l'assurance chômage pour les contrats saisonniers
- Maintien des droits à l'assurance chômage en cas de saisons consécutives
- Favoriser les contrats de saisonniers longs (6 mois)
- Reprise de l'ancienneté tant que le salarié demeure dans une entreprise du secteur HCR
- Ne peut être recruté en-deçà du niveau II échelon 1 après 2 saisons complètes sans que cela soit en dessous de son positionnement initial ou de sa qualification
- Quelle que soit la durée du contrat saisonnier, la durée minimale de cotisation à l'assurance chômage ne devra être inférieure à 6 mois calculée sur la moyenne des salaires perçus durant le contrat saisonnier
- Création d'un passeport formation pour les saisonniers
- Création d'un guichet unique pour les saisonniers
- Création d'un observatoire de la saisonnalité
- Améliorer considérablement l'offre de logement dédiée aux salariés saisonniers sur la base du projet RHVS (résidence hôtelière à vocation sociale ou saisonnière)
- Création d'un fonds d'action sociale européen à destination des salariés saisonniers



➤ 2 - LA CLASSIFICATION (AVENANT N° 30)

La grille de classification des emplois dans les HCR est basée sur 4 critères :

- Aptitude/technicité,
- Formation/Qualification de la branche,
- Autonomie,
- Animation d'équipe/Management

		HÉBERGEMENT			EMPLOYÉ						MAÎTRISE			CADRE			
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			
		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
		C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	
		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
EMPLOYÉS DE HALL	Groom/ bagagiste/ portier (H/F)																
	Voiturier (HF)																
	Chauffeur (H/F)																
	Sureté/Sécurité (H/F)																
	Assistant concierge (H/F)																
	Concierge (H/F)																
	Chef concierge (H/F)																
	Veilleur de nuit (H/F)																
	Réceptionniste réceptionniste de nuit (H/F)																
	Assistant chef de réception (H/F)																
	Chef de brigade(H/F)																
	Chef de réception (H/F)																

HÉBERGEMENT		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		E C H 1	E C H 2	E C H 3												
SERVICE D'ÉTAGE	Équipier Hôtellerie (H/F)															
	Femme et valet de chambre (H/F)															
	Assistant gouvernant (H/F)															
	Gouvernant (H/F)															
	Gouvernant général (H/F)															
DIRECTION	Responsable hébergement (H/F)															
	Directeur d'hébergement (H/F)															

CAFÉ / BAR BRASSERIE RESTAURANT		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
SALLE	Commis de salle (H/F)															
	Hôte (HF)															
	Serveur / Hôte de table (H/F)															
	Demi-chef de rang (H/F)															
	Chef de rang (H/F)															
	Sommelier (H/F)															
	Responsable de salle (H/F)															
	Commis de bar (H/F)															
	Garçon de comptoir / limonadier / Brasserie (H/F)															
	Barman (H/F)															
	Chef barman (H/F)															
	Assistant Maître d'hôtel (H/F)															
	Maître d'hôtel (H/F)															
	1 ^{er} Maître d'hôtel (H/F)															

CAFÉ / BAR BRASSERIE RESTAURANT		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		E C H 1	E C H 2	E C H 3												
CUISINE	Plongeur (H/F)															
	Commis de cuisine (H/F)															
	Ecailler (H/F)															
	Crêpier (H/F)															
	Pizzaiolo (H/F)															
	Grilladin (H/F)															
	Cuisinier (H/F)															
	Demi-chef de partie (H/F)															
	Chef de partie (H/F)															
	Chef de cuisine (H/F)															
	Commis pâtissier (H/F)															
	Pâtissier (H/F)															
	Chef pâtissier															
	Responsable de restauration (H/F)															
Directeur de restaurant (H/F)																

ADMINISTRATION D'EXPLOITATION MAINTENANCE		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
		C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
COMMERCIALISATION	Agent de réservation (H/F)															
	Commercial (HF)															
	Yield management revenu management (H/F)															
	Responsable commercial (H/F)															



ADMINISTRATION D'EXPLOITATION MAINTENANCE		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE			
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			
		E C H 1	E C H 2	E C H 3													
ADMINISTRATIF / TECHNIQUE	Secrétaire (H/F)																
	Assistant de direction (H/F)																
	Agent de maintenance (H/F)																
	Agent technique (H/F)																
	Adjoint responsable technique (H/F)																
	Responsable d'exploitation de maintenance (H/F)																
	Caissier (H/F)																
	Chauffeur - livreur(H/F)																
	Chauffeur - Transport de passagers et de marchandises (H/F)																
	Chef de service (H/F)																

ADMINISTRATION D'EXPLOITATION MAINTENANCE		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		E C H 1	E C H 2	E C H 3												
GESTION	Comptable Gestionnaire paye Assistant RH (H/F)															
	Économiste (H/F)															
	Contrôleur de gestion (H/F)															
DIRECTION	Directeur technique - comptabilité RH, Finance... (H/F)															
	Directeur d'exploitation (H/F)															
	Directeur d'établissement (H/F)															

CAFÉTÉRIA	EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
	E C H 1	E C H 2	E C H 3												
Employé de restaurant libre service (H/F)															
Commis de table (HF)															
Hôte de table (H/F)															
Employé de production / fabrication (H/F)															
Assistant de direction (H/F)															
Directeur (H/F)															

➤ 3 - 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 1^{er} mai 2023, le SMIC est fixé à 11.52 euros brut de l'heure. Le SMIC mensuel pour 35 h est de 1747,20 euros bruts.

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

(Avenant n° 31 du 1^{er} juin 2023 non étendu)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Échelon 1	11.72 €	12.00 €	13.04 €	14.17 €	18.16 €
Échelon 2	11.80 €	12.27 €	13.26 €	14.54 €	21.50 €
Échelon 3	11.90 €	12.89 €	13.69 €	15.17 €	27.81 €



À la demande de la FGTA-FO, une clause de revoyure a été inscrite dans l'avenant n°31, afin de convenir d'une réunion au cours du dernier trimestre 2023. Cette réunion permettrait d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche et d'évaluer la nécessité de réévaluer les minima conventionnels.

3.2 Hébergement

En cas de logement, les locaux affectés à celui-ci ne doivent pas être inférieurs à 6 m² et 15 m³ 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.

3.3 Nourriture

L'employeur a l'obligation de nourrir ses salariés gratuitement ou à défaut de leur 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 2023 (4,01€ au 1^{er} janvier 2023).

› 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. À 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°0543.595).

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).

➤ 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
Maîtrise	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
Maîtrise	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

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée 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 11^e 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 :**
[(1500 x 1/4) x 3] + [(1500 x 1/4) x (6/12)] = 1 312,50 €,
- **avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois :**
[(1500 x 1/4) x 10] + [(1500 x 1/3) x 2]
+ [(1500 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: $(1\ 000 \times 1/4 \times 2) + (2\ 000 \times 1/4 \times 3) = 2\ 000\ €$.

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



5- L'INACS, INSTITUT DE FORMATION DE LA FGTA-FO : UN OUTIL INDISPENSABLE À VOTRE SERVICE

> DES FORMATIONS SUR MESURE



Le renouvellement des CSE et les récentes évolutions législatives en matière de droit du travail obligent plus que jamais la FGTA-FO à former les nouveaux élus, mettre à jour les connaissances des plus expérimentés, ainsi qu'à proposer aux adhérents et salariés de monter en compétences.

Détenir un mandat syndical ou être élu(e) au CSE nécessite de maîtriser des savoirs diversifiés qui vont de l'art de la négociation à la gestion des budgets, en passant par l'évaluation des risques professionnels ou la maîtrise des outils de bureautique (Excel, Word, etc.) et de communication (Canva, réseaux sociaux, etc.).

De la pleine maîtrise de ces connaissances dépend directement notre capacité à défendre durablement les intérêts des salariés.

L'Inacs a revu l'ensemble de son catalogue de formations et son équipe de formateurs. Tous nos formateurs sont des experts reconnus pour leur expérience et leur pédagogie. Ils se déplacent partout sur le territoire et s'adaptent au contexte de votre entreprise pour délivrer des formations sur mesure adaptées à vos besoins.

Comment s'inscrire ?

Pour la bonne organisation et la réussite de votre stage, toute demande d'inscription doit nous parvenir 2 mois minimum avant le début de la formation.

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée à votre employeur au moins 30 jours avant la date de la formation (c. trav. art. R. 2145-4).

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut assister à la formation en utilisant ses heures de délégation et se rapprocher du syndicat pour une éventuelle prise en charge des coûts de la formation.

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 (10/12 personnes maximum) pour un suivi optimal de chaque stagiaire.

Inscription en ligne

Rendez-vous sur :



Inscription par mail
secretariat@inacs.fr

➤ PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS CONGÉS DE FORMATION DES ÉLUS ET DU MONDE SYNDICAL

Congé de formation économique

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient [...] d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ». (c. trav. art. L. 2315-63)

À noter que la durée de ce congé s'impute sur le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 années, consécutives ou non, la formation est renouvelée (c. trav. art. L. 2315-17).

« Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. » (c. trav. art. L. 2315-63)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation (c. trav. art. L. 2315-16).



Il est possible de prévoir dans le règlement intérieur du comité, la possibilité pour les élus suppléants et les représentants syndicaux de réaliser une telle formation avec une prise en charge du CSE (maintien de salaire et frais de formation).

Congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'un congé au titre de la formation en santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18).

« La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- *De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise;*
- *De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. »* (C. trav., art. L. 2315-18)

Comme pour le congé de formation économique, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail. L'employeur doit le rémunérer comme tel et il n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-16). Le financement de cette formation est à la charge exclusive de l'employeur.

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Un congé est accordé à tous les salariés pour participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (c. trav. art. L. 2145-5).

La durée totale d'un tel congé *« pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.* (c. trav. art. L. 2145-7)

Durant ce congé, l'employeur maintient la rémunération du salarié et s'acquitte des cotisations et contributions correspondantes, indépendamment de toute demande d'un syndicat (c. trav. art. L. 2145-6).

Bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié via son compte personnel de formation.

Il a « pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser

leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».
(c. trav. art. L. 6313-4).

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.



La loi de finances pour 2023 a instauré un reste à charge pour le salarié qui utilise son compte personnel de formation. Il devra ainsi participer au financement des formations éligibles au compte personnel de formation, indépendamment des sommes disponibles sur celui-ci.

Un décret (à paraître) doit préciser les conditions de cette participation (L. no 2022-1726, 30 déc. 2022, JO 31 déc., art. 212).

› DES FORMATIONS SUR MESURE

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. I

› LES GARANTIES DE L'ACCORD

Des garanties conventionnelles qui couvrent un maximum de circonstances.

• En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité

Nos garanties ont pour vocation d'aider le salarié et sa famille à faire face à ces moments difficiles qui font suite à un état d'incapacité de travail ou d'invalidité.

- L'incapacité temporaire d'exercer son travail (arrêt de travail) donne lieu à une prestation sous forme d'indemnités journalières permettant de compenser le manque à gagner.
- La protection prend la forme d'une rente si l'invalidité de l'assuré est de 1^{ère}, 2^e ou 3^e 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 : www.hcrprevoyance.fr

• En cas de décès

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

- Quelle que soit la cause du décès, un capital est versé au conjoint ou aux personnes désignées par le salarié afin de les aider à faire face aux conséquences de sa disparition.
- Si le décès fait suite à un accident, la garantie prévoit le versement d'un capital complémentaire tenant compte du caractère soudain de l'événement.
- Si, après le décès du salarié, son conjoint décède à son tour avant ses 65 ans, un capital est versé aux enfants à charge : c'est la garantie "double effet"
- Une rente d'éducation est également prévue au bénéfice des enfants à charge en vue d'assurer la poursuite de leurs études dans les meilleures conditions. Elle est doublée pour les orphelins de père et de mère.
- Une rente de conjoint substitutive a en outre été instituée. Elle est versée au conjoint ou assimilé, en l'absence d'enfant à charge au moment du décès du salarié.

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur www.hcrprevoyance.fr

• **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 :

Numéro vert

0800 427 000

De 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi

Concernant les sinistres - GPS: 0811 467 467

› 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 1^{er} 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 partiel et apprentis 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

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES REMBOURSEMENTS
HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE	
<ul style="list-style-type: none"> • Frais et honoraires chirurgicaux - Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée - Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée 	<p>Ticket modérateur + 230 % BRSS</p> <p>Ticket modérateur + 100 % BRSS</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>110 % BRSS</p> <p>100 % des frais réels sans limitation de durée</p> <p>100 % de la participation forfaitaire</p> <p>50 € par jour</p> <p>15 € par jour</p>
MÉDECINE COURANTE	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 - Forfait patient urgence (Accord du 2 février 2023 non étendu) 	<p>Ticket modérateur + 20 % BRSS</p> <p>Ticket modérateur</p> <p>100 % du forfait</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p> <p>Ticket modérateur</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives • Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie non remboursée par la Sécurité sociale 	400 €/oreille (maxi 2 par an) + 65% BRSS	
PHARMACIE remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
DENTAIRE <ul style="list-style-type: none"> • 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 300 % BRSS 322,50 € par prothèse 166 % BRSS 193,50 € par semestre ⁽¹⁾	
OPTIQUE Par verre / à compter du 1 ^{er} janvier 2023	Dans un réseau de soins	Hors réseau de soins
- Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels	100 €
- Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à 4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	160 €
- Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	222 €
- Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et de -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	277 €
- Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels	200 €

- Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	288 €
- Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à - 6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	300 €
- Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	311 €
Monture (1)	100 €	
• Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	273,70 € / an / bénéficiaire (minimum TM)	
• Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	250 €/an/bénéficiaire	
- AIDES AUDITIVES (Accord du 2 février 2023 non étendu)		
- Aides auditives de Classe I	- Prise en charge intégrale	
- Équipements autres que 100 % Santé	- Limité à 1700 € par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
- Aides auditives Classe II	- 400 € par oreille + 65% BRSS	
Bénéficiaire dont l'âge est < ou égale à 20 ans ou atteint de cécité et bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans		
- Accessoires et fournitures	- 100 % BRSS	
CURES THERMALES		
Remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
MATERNITÉ		
• Allocation naissance ou adoption	- 8 % PMSS par enfant	
• Chambre particulière (8 jours maximum)	- 1,5 % PMSS par jour	

<p>MÉDICAMENTS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Médicaments remboursés par la Sécurité sociale à 65 % - Médicaments remboursés par la Sécurité sociale à 30 % - Médicaments remboursés par la Sécurité sociale à 15 % - Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale - Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité sociale) - Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale 	<ul style="list-style-type: none"> - TM - TM - TM - 3 % PMSS: an / bénéficiaire - 80 € par an / bénéficiaire - TM
<p>AUTRES REMBOURSEMENTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transport remboursé par la Sécurité sociale • Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Ticket modérateur - 3 % PMSS par an et par bénéficiaire
<p>ACTES DE PRÉVENTION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS) 	<p>80 € par an et par bénéficiaire</p>

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) 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.

› LA COTISATION ET L'ADHÉSION

Les cotisations servant à financer les garanties énumérées sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié (c. séc. soc. art. L. 911-7).

Suite à l'augmentation du montant de la cotisation et en accord avec certains partenaires sociaux de la branche des HCR, les organismes de prévoyance Klésia et Malakoff Humanis ont déterminé une répartition différente (65 % de la cotisation pris en charge par l'employeur et 35 % pris en charge par le salarié).

Attention: les entreprises ayant souscrit un contrat de prévoyance auprès de ces deux organismes peuvent refuser ce nouveau référencement puisque celui-ci n'a pas été instauré dans le cadre d'un accord collectif.

Un accord santé et prévoyance a été signé le 28 juin 2022 à l'unanimité des organisations syndicales et deux organisations patronales

Par cet accord, les organisations syndicales ont souhaité renforcer le pouvoir d'achat des salariés en leur permettant de bénéficier des meilleures prestations sans reste à charge pour des postes aussi essentiels que les frais d'optique, les soins dentaires ou les audioprothèses.

La répartition a été également bénéfique aux salariés malgré la forte augmentation de la cotisation santé.

En effet, le salarié n'est que très peu impacté car l'employeur en supporte 65 % de la cotisation.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, le taux contractuel de cotisation du régime HCR santé est fixé dans l'accord à :

- 1,37 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pour le régime général, soit 46,96 € par mois et par salarié et,

- 1,00 % du PMSS pour le régime local d'Alsace-Moselle soit 34,28 € par mois et par salarié.
- 1,28 % du PMSS est appliqué en 2023 au lieu du 1,37 %.

Malheureusement, deux organisations patronales majoritaires ont fait le choix de s'opposer à cet accord et cela à deux reprises (août 2022 et juillet 2023).

Cette opposition implique un retour à la répartition conventionnelle 50 % employeur et 50 % salarié, en application de l'accord santé de 2010.

Afin d'éviter un tel scénario, une solution intermédiaire est proposée par les assureurs historiques, 2 organisations syndicales et deux OP, elle se traduit par la mise en place une convention de référencement qui maintient les garanties et la répartition de l'accord signé le 28 juin 2023.

Malheureusement, cette solution est très fragile juridiquement car l'employeur peut refuser la réparation des 65 % employeur et 35 % salarié en évoquant le seul accord de 2010, seul accord qui reste en vigueur. Selon ce dernier, Il peut faire supporter à ses salariés 50 % de la cotisation.

N'étant pas sûr que le salarié soit couvert par cette convention de référencement, la FGTA-FO a émis plusieurs réserves et appelle tous les partenaires sociaux à revenir à la table de négociations afin de mettre en place un accord qui réponde aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en gardant la répartition des 65/35 très bénéfique aux salariés, et de fait à l'attractivité des métiers de l'hôtellerie-restauration.

La FGTA-FO souhaite également un accord qui tendra à la plus large mutualisation possible, d'où dépendra notre capacité à avoir un fonds d'action sociale fort au bénéfice des salariés les plus démunis.

> 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 **hcrprevoyance.fr**.

Vous devez faire parvenir un RIB et une attestation Sécurité sociale (téléchargeable sur ameli.fr).

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

Téléchargez sur www.hcrsante.fr 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 sur hcrprevoyance.fr). À 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. À 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 **hcrprevoyance.fr**.

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 via hcrprevoyance.fr. 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 sur hcrprevoyance.fr 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 suffit pour mettre en place la portabilité (plus de formulaire, plus de fiche de déclaration, etc.).

- Le salarié doit communiquer à hcrprevoyance.fr dès sa réception son premier justificatif Pôle emploi par e-mail.

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



Les deux groupes de protection sociale Klesia et Malakoff Humanis ont décidé de changer, à compter du 1^{er} janvier 2024, de prestataire pour la gestion des prestations de leurs portefeuilles santé des entreprises de la branche hôtels, cafés, restaurant.

Ce sera le gestionnaire Mutuelle santé Vivinter qui assurera désormais ces prestations.

Cette modification n'aura pas d'impact sur les garanties de prévoyance (applicables depuis le 1^{er} juillet 2022) des salariés de la branche en 2024.

Pour tout renseignement : hcrbienetre.fr

>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 1^{er} 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 €);
- Des implants dentaires, 300 € 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 € pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale,
- 10 € 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 1^{er} 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 1200 €, 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 1^{er} janvier 2018 ;
- qu’il n’ait pas déjà perçu l’allocation “aide financière au handicap”.



> L'ACTION SOCIALE PRÉVOYANCE

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

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

VOUS AIDER À BIEN DÉMARRER DANS LE MÉTIER

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

Pour le permis B

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

Pour le BSR (Brevet de sécurité routière)

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

VOUS AIDER À ALLÉGER VOS CHARGES DE PARENT ISOLÉ

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

Aide forfaitaire annuelle versée en une seule fois. 1000 € pour le premier enfant et 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1900 € (soit au maximum 4 enfants).

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

Aide financière à la garde d'enfants jusqu'au 4^e anniversaire.

- Allocation forfaitaire annuelle de 500 € par salarié (1000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR).
- Pour les parents isolés, le montant de l'allocation est doublé et porté à 1000 €.

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
ou hcrsante.fr rubrique action sociale.**

> 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.

Bulletin d'adhésion

SYNDICAT GÉNÉRAL FORCE OUVRIÈRE DES HÔTELS - CAFÉS RESTAURANTS

Siège social :

WWW.FGTAFO.FR

FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél. : 0186 90 43 60 - nabil.azzouz@fgta-fo.org



DEMANDE D'ADHÉSION

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

À RENVoyer À L'ADRESSE MAIL OU POSTALE SUIVANTE :

15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
01 86 90 43 60 - nabil.azzouz@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.

**UNE GESTION DE LONG TERME,
RESPONSABLE
ET DE CONVICTION,
EN ÉPARGNE SALARIALE
ET EN ÉPARGNE RETRAITE**

Fonds

- Thématiques
- Actions
- Multi-actifs
- Obligataires
- Monétaires

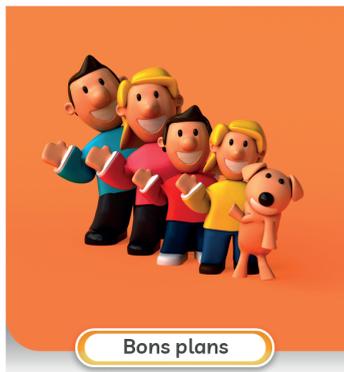
**Encours
Global** | **19,5
Mds€**

Données au 30/06/2023

Acteur indépendant, non bancaire et de proximité.
Sienna Gestion accompagne les négociateurs
pour servir au mieux les intérêts des salariés.



Pierre-Antoine NONOTTE-VARLY
Directeur du Développement
pa.nonotte-varly@sienna-im.com



Bons plans



Boutique en ligne



Juridique

L'adhésion FGTA-FO

C'EST AUSSI

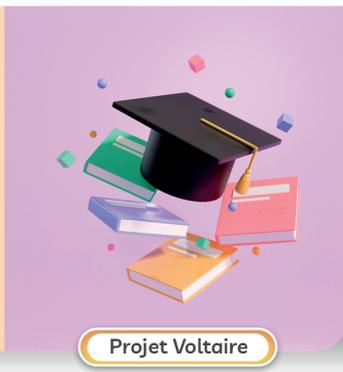
Votre pass Avantages inclus !



Epargne



Vacances



Projet Voltaire

AVANTAGES POUR TOUS

Boutique en ligne • Réductions • Vacances • Bons plans partenaires
Consultations épargne, patrimoine & juridique • Projet Voltaire • MACIF • AFOC



www.avantagespourtous.com





www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

