

LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ
DE LA RESTAURATION RAPIDE



FQ
fgta





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

L'ÉDITO



Lyes Abdi,
Permanent fédéral

**LA FGTA-FO, TOUJOURS À VOS CÔTÉS,
TOUJOURS EN ACTION!**

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

À la FGTA-FO, nous menons un combat sans relâche pour défendre votre pouvoir d'achat et vos conditions de travail.

Nous sommes convaincus que l'information, la formation et l'accompagnement des équipes sont des leviers essentiels pour imposer des avancées concrètes face au patronat. C'est dans cet esprit que nous vous présentons ce guide, véritable outil de lutte, qui met en lumière les textes conventionnels majeurs et les acquis que nous avons arrachés pour les salariés.



Nabil Azzouz,
Secrétaire fédéral

Depuis des années, nous dénonçons le double discours du patronat : d'un côté, il se félicite de l'évolution de parts de marché (+13 % en 2023), de l'autre, il rechigne à revaloriser les salaires et à améliorer vos conditions de travail. Nous l'affirmons haut et fort : l'attractivité de la restauration rapide ne passera pas par des promesses creuses, mais par des hausses de salaires, la réduction de la précarité et la fin de pratiques abusives comme le temps partiel subi, les coupures interminables, le travail du dimanche non rémunéré à sa juste valeur. Problématiques accentuées par les effets néfastes de la franchise où le dialogue social est quasiment inexistant.

La FGTA-FO a participé en 2024 à la négociation de plusieurs points importants inhérents au pouvoir d'achat et aux conditions de travail : 2,2 % d'augmentation sur la grille salariale, augmentation de l'indemnisation transport (taxi, VTC, covoiturage), huit week-ends

obligatoires par an, huit mois d'ancienneté pour les jours fériés...

Nous nous sommes également battus pour obtenir des avancées en matière de prévoyance et d'action sociale, avec la création d'une garantie invalidité et l'augmentation de la cotisation patronale pour le Fonds d'Action Sociale de la Restauration Rapide (FAS-RR). Ce fond est une aide précieuse pour les salariés, et nous continuerons à nous battre pour le préserver et le renforcer.

Fidèle à son principe directeur de négociation et l'indispensable développement syndical, la FGTA-FO revendique la mise en place d'un treizième mois dans la branche de restauration rapide.

Rajoutons à cela :

- La suppression des coupures,
- La réduction de la plage de planification,
- La majoration du travail du dimanche,
- L'élargissement des congés spéciaux et familiaux.

La FGTA-FO est et restera un acteur incontournable dans les négociations pour améliorer votre quotidien. Mais pour aller encore plus loin, nous avons besoin de vous. **Adhérer à la FGTA-FO, c'est renforcer notre poids dans les négociations, c'est nous donner la force et la légitimité de mieux vous défendre.**

Lyes Abdi,
Permanent fédéral

Nabil Azzouz,
Secrétaire fédéral

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● DES COMPÉTENCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES SALARIÉS	7
● VOS NOUVEAUTÉS	8
● QUELQUES ACQUIS DE LA FGTA-FO DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVOYANCE	10
● LES SALAIRES	35
● LA FORMATION PROFESSIONNELLE	39
● VOS DROITS	44
● FORMATION SYNDICALE	60
● MODÈLE DE LETTRE TYPE POUR VOTRE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION	66
● CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE FGTA-FO RESTAURATION RAPIDE : CONVIVIALITÉ ET ENGAGEMENT	67
● DÉLÉGUÉS RESTAURATION RAPIDE	70

> LES VALEURS DE LA FGTA-FO

Les valeurs sont le moteur de nos actions.

RESPECT

Écouter les revendications
Tenir compte des attentes
et des spécificités
professionnelles

ENGAGEMENT

Défendre fermement les acquis
sociaux et le pouvoir d'achat
Conquérir des droits nouveaux

INDÉPENDANCE

Valoriser une vision authentique
de l'action syndicale sans lien
partisan ni idéologique

PERSÉVÉRANCE

Négocier, débattre, échanger
pour aboutir à des solutions
justes et équitables



EXPERTISE

Former et informer
les adhérents
Déployer largement
le conseil technique et
juridique pour les salariés

AUDACE

Agir pour faire progresser
les situations individuelles
ou collectives
S'ouvrir aux idées nouvelles

SOLIDARITÉ

Mutualiser les bénéfices
des contrats et accords
Privilégier les actions
collectives

PROXIMITÉ

Être en permanence
aux côtés des salariés,
pour les soutenir
et les défendre

DES COMPÉTENCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES SALARIÉS



- Les secrétaires fédéraux sont les coordinateurs nationaux dans les différentes branches d'activités représentées par la FGTA-FO. Ils ont un rôle d'animation: ils négocient, accompagnent les élections, gèrent la communication, aident à la résolution des conflits. Ils relaient, au niveau national, la parole des syndicats qu'ils assistent au quotidien.
- Les secrétaires fédéraux sont accompagnés par des chargés de mission qui sont plus orientés vers le développement de la syndicalisation et l'accompagnement opérationnel des équipes. Ils sont régulièrement appelés à négocier aux côtés des secrétaires fédéraux.
- Un service juridique composé de spécialistes en droit du travail à votre service:
juridique@fgta-fo.org



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

- DES FORMATIONS GRATUITES EN LIGNE.
- Un service de communication réactif et efficace. Pour toute demande, une seule adresse:
communication@fgta-fo.org
- Différentes commissions: égalité hommes femmes, cadres...
- FGTA-FO Repères: Un magazine bimestriel axé sur les "questions techniques": accords commentés, focus sur les droits de salariés, dossiers juridiques, mémentos de trésorerie, chiffres repères, modèles de documents et de tracts...
- **www.fgtafo.fr**: un site Internet complet, avec un accès permanent à l'information.

> ADHÉRER À LA FGTA-FO EN LIGNE, C'EST POSSIBLE !

Pour les salarié(e)s qui n'ont pas de représentant(e) FO dans leur entreprise ou sur le site/restaurant dans lequel il ou elle travaille, adhérer à FO n'est pas toujours simple, notamment quand cela demande de se déplacer jusqu'à l'Union Départementale.

À l'heure où la dématérialisation est partout, la FGTA-FO se devait de prendre le pas et propose donc désormais à toutes celles et ceux qui souhaitent adhérer de passer directement par le site www.fgtafo.fr

Dans la rubrique « Adhérer à FO », vous pouvez désormais retrouver un module de paiement en ligne sécurisé via Paypal. Pour celles ou ceux qui n'ont pas de compte Paypal, il est tout à fait possible de payer par carte bancaire. L'adhésion se fait au SPI FO, le syndicat des salariés isolés de la FGTA-FO, mais peut-être reversée sur le compte de tous les syndicats affiliés à la FGTA-FO sur simple demande.

LES TARIFS 2025 :

Ils sont à consulter sur le site dans la rubrique « Adhérer en ligne ».

L'adhésion est déductible des impôts pour 66 % de sa valeur dans la limite de 1 % du revenu brut imposable, ou d'un crédit d'impôt équivalent. (sauf quand la déclaration est faite aux frais réels).

Pour tout renseignement :

service trésorerie 01 86 90 43 63
marie.boutigny@fgta-fo.org

> UN SITE DÉDIÉ AUX FORMATIONS SYNDICALES

La réforme du Code du travail a bouleversé le fonctionnement des institutions de représentation du personnel en instaurant « le comité social économique » (CSE).

Il reste donc toujours primordial pour les adhérents, les élus et les mandatés de s'armer de compétences et de connaissances afin de pouvoir mener les actions nécessaires pour la défense des droits individuels et collectifs des salariés.

Vous retrouverez sur le site de l'INACS www.inacs.fr l'ensemble des formations proposées (en présentiel ou gratuites et à distance) par l'institut de formation de la FGTA-FO, ainsi que les règles de prise en charge.



QUELQUES ACQUIS DE LA FGTA-FO DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVOYANCE

Les salariés des entreprises de la branche professionnelle bénéficient de prestations sociales, gérées paritairement, sous forme d'aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ou par le versement d'aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,060	0,020	0,040



> L'AMÉLIORATION DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

La FGTA-FO a activement contribué à cette amélioration.

ARTICLE 4-2: AMÉLIORATION DE LA GARANTIE « INCAPACITÉ DE TRAVAIL »

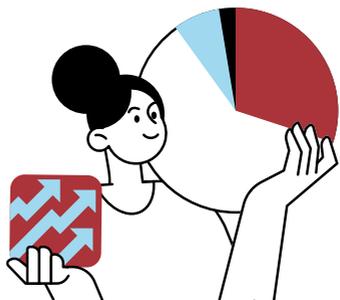
- Les parties signataires décident que les dispositions de l'article 48-7 de la Convention collective nationale de la restauration rapide relatives à l'incapacité de travail, issues de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, sont modifiées comme suit :

ARTICLE 48-7: INCAPACITÉ DE TRAVAIL

- En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaire prévue à l'article 19B de la Convention collective et donnant lieu à indemnisation de la Sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours, au lieu de 180 jours.
- En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident de travail, ou de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévues aux articles 19B et 20 de la Convention collective et donnant lieu à indemnisation de la Sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours, au lieu de 180 jours.
- Pour bénéficier de cette indemnisation, il est fait obligation au salarié de présenter un certificat médical détaillé à l'organisme de prévoyance.
- Lorsque cette incapacité de travail ne donne pas lieu à un maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61^e jour d'arrêt.
- Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale.

- Le salaire servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.
- En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire et de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la franchise de la Sécurité sociale.
- En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la Sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.



> L'INVALIDITÉ

DÉFINITION

La garantie a pour objet le paiement d'une rente lorsque le salarié perçoit de la Sécurité sociale une pension d'invalidité de la 1^e, 2^e ou 3^e catégorie ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

MONTANT

Le montant de la rente est le suivant :

- Invalidité 1^e catégorie: 42 % du salaire annuel brut
- Invalidité 2^e catégorie: 70 % du salaire annuel brut
- Invalidité 3^e catégorie: 70 % du salaire annuel brut

SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Le traitement de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal au salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail, en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

COUVERTURE INVALIDITÉ DES PERSONNES EN ARRÊT DE TRAVAIL

Sont indemnisés, au titre de la garantie Invalidité, mise en place au 1^{er} janvier 2021:

- À compter de la souscription de l'entreprise, les salariés reconnus invalide par la Sécurité sociale (selon la catégorie dont ils relèvent) sous réserve que leur contrat de travail n'ait pas été rompu;
- À compter de leur passage en invalidité, les salariés en arrêt de travail des entreprises adhérentes, que ces derniers soient indemnisés ou non au titre de la garantie Incapacité (notamment pour les salariés dont la période d'indemnisation en Incapacité est terminée: au-delà de 300 jours).

> LES MANDATS ET HEURES DE DÉLÉGATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Le Comité social et économique

Le comité social et économique est une instance représentative des salariés dont les membres sont élus par le personnel et qui comprend un président représentant l'employeur.

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de 11 salariés et plus si cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav. art. L. 2311-2). L'élection des membres du CSE a lieu tous les 4 ans sauf dérogation prévue par accord.

Un CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel qui est composée de titulaires et de suppléants en nombre égal (C. trav. art. L. 2314-1). Le nombre de membres du CSE est déterminé en fonction du nombre de salariés présents dans l'entreprise.

Parmi la délégation élue au comité social et économique, seuls les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-7).

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE sont fixés comme suit :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 299	11	22
300 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24

Le Comité social et économique central

Un CSE central est mis en place au niveau de l'entreprise quand celle-ci comporte au moins 50 salariés et des établissements distincts (des CSE d'établissements).

Le CSE central est composé (C. trav. art. L. 2316-4) :

- de l'employeur ou de son représentant ;
- d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.

Le nombre de délégués du CSE central est limité à 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs (C. trav. art. R. 2316-1).

En l'absence d'accord organisant la représentation des CSE d'établissement au CSE central, chaque établissement peut être représenté au CSE central par 1 ou 2 délégués, titulaire ou suppléant (C. trav. art. R. 2316-1).

Aucun crédit d'heures de délégation spécifique n'a été prévu par les textes pour les membres du comité social et économique central. Les membres du CSE central d'entreprise doivent utiliser les heures de délégation dont ils bénéficient au titre de leur mandat dans un établissement.

Le représentant de la section syndicale

Tout syndicat non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui a constitué une section syndicale dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés (depuis 12 mois consécutifs) peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) (C. trav. art. L. 2142-1-1).

Lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts d'au moins 50 salariés chacun, un syndicat non représentatif peut créer une section syndicale et désigner un représentant de cette section (cass. soc. 4 décembre 2013, n° 13-10754) :

- soit au niveau de l'entreprise ;
- soit au niveau de chacun des établissements distincts de cette entreprise.

Le RSS dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions avec un minimum de 4 h par mois (C. trav. art. L. 2142-1-3). Le mandat du RSS prend automatiquement fin lorsque le syndicat qu'il représente n'est pas reconnu représentatif

dans l'entreprise aux premières élections professionnelles qui suivent sa désignation (C. trav. art. L. 2142-1-1). Le salarié qui a perdu son mandat de RSS dans ces conditions ne peut pas être immédiatement désigné à nouveau en tant que RSS (cass. soc. 4 juin 2014, n° 13-60205).

Le délégué syndical

Le délégué syndical (DS) représente le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et des salariés (C. trav. art. L. 2131-1 et L. 2143-3). Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour négocier des accords d'entreprise (C. trav. art. L. 2143-3 et L. 2232-17).

La désignation d'un DS par un syndicat représentatif n'intervient, qu'en principe, dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, qui y a constitué une section syndicale (C. trav. art. L. 2143-3).

Par exception, dans les entreprises de moins de 50 salariés, un élu du CSE peut être désigné comme DS pour la durée de son mandat.

Le nombre de délégués syndicaux désignés et le nombre d'heures de délégation sont fixés comme suit (C. trav. art. L. 2143-13) :

Effectif	Nombre de délégués syndicaux	Heures de délégation
50 à 150	1	12
151 à 499	1	18
500 à 999	1	24
1000 à 1999	2	24
2000 à 3999	3	24
4000 à 9999	4	24
au-delà de 9999	5	24

Le salarié susceptible d'être désigné comme DS doit être choisi en respectant les deux conditions suivantes :



Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu lors de l'élection du comité social et économique un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et si, au surplus, il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (maîtrise et cadres) (C. trav. art. L. 2143-4).

- Être choisi parmi les candidats à des postes de titulaires ou de suppléants aux dernières élections professionnelles (cass. soc. 17 avril 2013, n° 12-22699).
- Être désigné, en priorité, parmi les candidats ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour (C. trav. art. L. 2143-3; cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-26762).

Le syndicat peut recourir à des solutions alternatives dans l'une ou l'autre des situations suivantes (C. trav. art. L. 2143-3) :

- Il ne reste plus aucun candidat qui a atteint les 10 %.
- Aucun des candidats présentés par le syndicat aux élections professionnelles ne remplit la condition d'audience électorale des 10 %.
- L'ensemble des élus ou des candidats du syndicat qui remplissent les conditions de 10 % renoncent préalablement par écrit à leur droit d'être désigné DS (cass. soc. 28 septembre 2022 n° 21-19005).

Dans ces situations, le syndicat peut désigner un DS :

- parmi les autres candidats, donc parmi ceux qui n'ont pas atteint 10 % des suffrages;
- ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement;

Le délégué syndical central

Le délégué syndical (DS) central est désigné par les syndicats représentatifs dans les entreprises à établissements multiples. Si l'entreprise comporte moins de 2000 salariés et au moins deux établissements de 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner l'un de ses DS d'établissement en vue d'exercer également la fonction de DS central d'entreprise (C. trav. art. L. 2143-5).

Le DS d'établissement désigné ne dispose pas d'un crédit d'heures supplémentaire pour exercer les fonctions de DS central d'entreprise (C. trav. art. L. 2143-15).

À l'inverse, dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un DS central d'entreprise distinct des DS d'établissement.

Le DS central dispose dans ce cas-là de 24 heures de délégation par mois pour l'exercice de ses fonctions (C. trav. art. L. 2143-15).

Le représentant syndical au CSE

Le représentant syndical au CSE porte la voix de son syndicat en assistant avec voix consultative aux réunions du comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique (CSE) ne peut être désigné que par une organisation syndicale représentative (C. trav. art. L. 2314-2).

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, c'est le DS qui est de droit représentant syndical au CSE (C. trav. art. L. 2143-22).



Si le délégué syndical est un élu du CSE, il ne peut pas être désigné représentant syndical au CSE en vertu de l'interdiction du cumul de mandats électif et syndical au CSE. Le syndicat n'a alors pas de représentant syndical au CSE sauf à ce que le délégué syndical démissionne de son mandat d'élu au CSE (cass. soc. 18 juillet 2000, n° 98-42625).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical (C. trav. art. L. 2314-2) mais le représentant syndical (C. trav. art. L. 2314-2):

- doit être choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise;
- doit remplir les conditions d'éligibilité requises pour tout candidat à un mandat électif;

- ne peut pas être un élu du CSE en vertu de l'interdiction du cumul de mandats électif et syndical au CSE.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, seul le représentant syndical au CSE d'une entreprise de 501 salariés et plus dispose d'un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de son mandat (C. trav. art. L. 2315-7 et R. 2315-4). Il est de 20 heures par mois maximum, sauf circonstances exceptionnelles.

CSE: LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

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.

LES CONSULTATIONS PONCTUELLES:

Le CSE doit être consulté, 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.).

CSE: LES DÉLAIS DE CONSULTATION

La consultation du CSE doit, en principe, précéder la décision de l'employeur (C. trav. art. L. 2312-14).

En l'absence d'accord sur les délais de consultation, et sauf délai spécifique fixé par le code du travail, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de (C. trav. art. R. 2312-6):

- 1 mois;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert;
- ou de trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

En l'absence de délai fixé par le cadre légal, le délai de consultation peut aussi être négocié (C. trav. art. L. 2232-12, L. 2312-16 et L. 2312-19):

- par accord collectif d'entreprise majoritaire dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical (DS);
- ou, en l'absence de DS, par accord avec le CSE, lequel doit être adopté à la majorité des membres titulaires élus.

Quoi qu'il en soit, le temps dont dispose le CSE pour examiner le projet qui lui est soumis doit être un délai d'examen suffisant (C. trav. art. L. 2312-15).

Pour l'ensemble des consultations mentionnées pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité social et économique court à compter de :

- la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation
- ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues aux articles R. 2312-7 et suivants » (C. trav., art. R. 2312-5).

CSE: LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

L'employeur doit fournir, préalablement à toute consultation, aux membres du CSE des informations précises et écrites, concernant le sujet qui sera abordé, afin qu'ils puissent émettre un avis en toute connaissance de cause.

Les informations transmises par l'employeur peuvent être mises à disposition dans le cadre de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) (C. trav. art. L.2312-21 et L.2312-36).

La 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). Elle n'est obligatoire que dans le cadre des attributions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

En l'absence d'accord, la BDESE est constituée au niveau de l'entreprise.

Son organisation, son architecture et son contenu et ses modalités de fonctionnement sont définis par accord collectif d'entreprise majoritaire.

La BDESE doit comprendre au moins les thèmes suivants (C. trav. art. L. 2312-21):

- l'investissement social,
- l'investissement matériel et immatériel,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- les fonds propres,
- l'endettement,
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
- les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la BDESE les informations nécessaires:

- à certaines négociations obligatoires (sur la rémunération, sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels);
- ainsi qu'aux consultations ponctuelles du CSE.

À défaut d'accord, les dispositions du code du travail dites « supplétives » s'appliquent (C. trav. art. L. 2312-23 et L. 2312-36).

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (C. trav. art. L. 2312-15).

➤ QUESTIONS – RÉPONSES LE FONCTIONNEMENT DU CSE

• Le CSE bénéficie-t-il d'un budget?

Le comité social et économique d'une entreprise de 50 salariés et plus bénéficie:

- d'un budget de fonctionnement;
- et d'un budget pour les activités sociales et culturelles.

Le montant minimal annuel du budget de fonctionnement est équivalent à (C. trav. art. L. 2315-61):

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.

Quant à la contribution versée pour financer les activités sociales et culturelles, celle-ci est fixée par accord d'entreprise (C. trav. art. L. 2312-81). À défaut d'accord d'entreprise, la contribution ne peut être inférieure à celle versée l'année précédente pour une même masse salariale (C. trav. art. L. 2312-81).

• Le budget de fonctionnement peut-il être utilisé pour des activités sociales et culturelles?

Le budget de fonctionnement sert, par définition, à financer les frais liés à l'activité du CSE (son fonctionnement et ses

activités économiques) et en aucun cas les activités sociales et culturelles.

Toutefois, le CSE peut, par une délibération, décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget AEP vers le budget destiné aux ASC (C. trav. art. L. 2315-61).

Ce transfert est limité: seul 10 % de l'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré aux ASC (C. trav. art. R. 2315-31-1).

En tout état de cause, un tel transfert ne peut s'opérer qu'en fin d'exercice comptable dans la mesure où les sommes qui peuvent être transférées sont uniquement celles qui correspondent à un « excédent annuel ».

• *Le CSE est-il contraint de mettre en place un règlement intérieur?*

Le comité social et économique d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit être doté d'un règlement intérieur (C. trav. art. L. 2315-24) même si cette obligation n'est assortie d'aucune sanction par le législateur.

Aucune date n'est imposée pour cette adoption même si en principe celui-ci est mis à l'ordre du jour des premières réunions du CSE.

• *Faut-il élire un secrétaire et un trésorier du CSE?*

Le CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus doit élire (à la majorité des voix valablement exprimées au sein du CSE) un secrétaire et un trésorier, choisis parmi ses membres titulaires (C. trav. art. L. 2315-23).

La loi ne rend pas obligatoire la nomination de secrétaire-adjoint ou de trésorier-adjoint.

L'élection du secrétaire est le premier acte important du CSE nouvellement élu et se fait en principe, lors de la première réunion du CSE (puisque celui-ci sera chargé d'élaborer l'ordre du jour de la prochaine réunion avec l'employeur et qu'il devra rédiger le procès-verbal de la réunion).

L'employeur est autorisé à participer au vote pour l'élection des membres du bureau du CSE (Cass. soc., 5 juin 2005, n° 02-19.080).

• *L'employeur peut-il recourir à la visioconférence pour les réunions du CSE?*

Le recours à la visioconférence peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile (C. trav. art. L. 2315-4).

• *Le contenu du PV du CSE peut-il être contesté par les membres du CSE?*

Le règlement intérieur du CSE peut prévoir la forme que doit prendre le procès-verbal devant être rédigé par le secrétaire du CSE.

Dans le cas contraire, le cadre légal prévoit que le secrétaire du CSE est en charge de la rédaction du PV de la réunion (Article L.2315-34 du Code du travail). Le secrétaire du comité dispose d'une totale liberté dans l'élaboration du procès-verbal, pour déterminer ce qui doit être reproduit et comment le reproduire.

Le procès-verbal doit contenir au moins le résumé des délibérations du CSE et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion (C. trav., art. D. 2315-26).

Tous les membres du CSE, peuvent émettre des souhaits de modification du contenu de ses interventions lorsque le projet de PV est soumis à sa validation (Cass. crim., 4 nov. 1983, n° 82-94.265).

Toutefois, le secrétaire n'a pas l'obligation de prendre en compte toutes ces demandes car il est le seul à pouvoir décider ce qui est mentionné ou non dans le PV.

Les membres du CSE peuvent, dans ce cas-là, refuser d'approuver le PV si le secrétaire refuse d'intégrer les modifications demandées. Le PV reste ainsi valable, mais il ne pourra ni être opposable juridiquement, ni être affiché et diffusé dans l'entreprise (L.2315-35 du Code du travail).

• *Les membres du CSE ont-ils droit à une formation?*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de

5 jours. Les coûts de cette formation s'imputent sur le budget de fonctionnement du CSE (C. trav. art. L. 2315-63).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'ensemble des élus du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail, prise en charge par l'employeur (C. trav. art. L. 2315-18).

• *Quelles sont les règles de remplacement d'un élu titulaire absent ?*

Lorsqu'un élu CSE titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent, on fait appel à un autre salarié présenté par le même syndicat dans l'ordre suivant (C. trav. art. L. 2314-37) :

- élu suppléant du même syndicat et de la même catégorie professionnelle ;
- élu suppléant du même syndicat, d'une autre catégorie professionnelle appartenant au même collège ;
- élu suppléant du même syndicat, d'un collège différent ;
- candidat non élu présenté par le même syndicat (le candidat à retenir est celui qui vient sur la liste juste après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant) ;
- élu suppléant (d'un syndicat différent de celui du titulaire) de la même catégorie professionnelle et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Si la recherche d'un suppléant s'avère impossible, le siège reste vacant.

• *À partir de quel seuil d'effectifs la mise en place du comité social et économique est-elle obligatoire ?*

Le comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav. art. L. 2311-2).

Une fois mis en place, le comité existe pendant 4 ans, même si au cours de ces années, l'effectif repasse à moins de 11 salariés.

Il sera supprimé à l'issue du mandat des membres du CSE si l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs (C. trav. art. L. 231310).

• *De quelle manière les décisions du CSE sont-elles prises ?*

Seuls les membres titulaires du CSE ou les membres suppléants remplaçant des titulaires absents peuvent voter pour donner un avis ou prendre une décision. Les représentants syndicaux au comité et les éventuels assistants de l'employeur n'ont, en effet, pas voix délibérative (cass. soc. 5 décembre 2006, n° 05-21641).

Le vote à main levée est la règle.

Le vote à bulletins secrets ne s'impose que dans certains cas (ex: projet de licenciement de l'un des membres du CSE).

L'employeur, président du comité, ne vote pas lorsqu'il consulte les membres élus du CSE en tant que délégation du personnel.

À l'inverse, il peut participer au vote pour la désignation des élus ayant une fonction particulière.

Les résolutions du CSE doivent être prises à la majorité des membres présents (C. trav. art. L. 2315-32).

• *Le comité social et économique permet-il d'obtenir plus d'heures de délégation et plus d'élus ?*

Oui, car l'Article R. 2321-1 prévoit que, pour la négociation, les élus doivent disposer d'au moins :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés,
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés,
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Il n'existe pas de dérogation possible dans un sens moins favorable.

Ces heures spécifiques viennent s'ajouter aux heures de délégation dont ils bénéficient au titre de leur mandat "CSE".

• *Les représentants de proximité ont-ils des heures de délégation propres à leur fonction ?*

Aucun minimum n'est prévu dans le Code du travail. S'ils sont déjà élus au CSE, l'accord de mise en place ne doit

pas obligatoirement leur donner du crédit d'heures supplémentaires. Naturellement, il conviendra de tenter d'en négocier davantage.

Cependant, l'ordonnance-loi prévoit la possibilité d'être désigné représentant de proximité sans être élu. Ceux-ci devraient donc avoir des heures spécifiques fixées dans l'accord définissant leur nombre et leurs attributions.

• *Peut-on annualiser ou mutualiser les heures de délégation ?*

Les heures de délégation peuvent être utilisées sur une durée supérieure au mois (C. trav. art. L. 2315-8).

Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, sans pouvoir néanmoins conduire un élu à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (C. trav. art. R. 2315-5).

Les élus titulaires du CSE peuvent également, chaque mois, répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient (C. trav. art. L. 2315-9). Cela ne peut pas pour autant amener l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire (C. trav. art. R. 2315-6).

Les élus titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties ou du report de ces heures, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

• *De quel crédit d'heures les élus à temps partiel bénéficient-ils ?*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un crédit d'heures qui n'est pas proratisé.

Cependant, ce crédit d'heures ne peut réduire leur temps de travail de plus d'un tiers. Les heures restantes doivent être utilisées hors temps de travail (C. trav. art. L. 3123-14).

Les heures de délégation prises en dehors du temps de travail doivent être payées.

Dans le cas où cela amène l'élu à dépasser la durée contractuelle de travail, les heures effectuées sont considérées

comme des heures complémentaires (Cass. soc., 21 janvier 2004, n° 01-43229).

• *Les élus peuvent-ils bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles ?*

Le crédit d'heures légal peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (C. trav., art. L. 2143-13).

Peuvent être considérées comme des circonstances exceptionnelles toutes activités soudaines ou nécessaires en raison de l'urgence des mesures à prendre (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424).

C'est notamment le cas lors de démarches effectuées pour l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 19 déc. 1991, n° 89-40.875).

Il est possible de bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaire qu'après épuisement du crédit normal mensuel.

À l'inverse des heures correspondants aux crédits d'heures habituel, il n'y a pas de présomption de bonne utilisation justifiant un paiement immédiat par l'employeur.

Il appartient au salarié de justifier de la nécessité et de la bonne utilisation de ces heures supplémentaires avant de pouvoir en demander paiement (cass. soc. 6 avril 2005, n° 03-42103).



À noter: la possibilité de transfert du budget de fonctionnement au budget des ASC est « gelée » pendant trois ans lorsqu'en cas d'appel à un expert dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou d'une consultation ponctuelle, l'employeur doit prendre à sa charge les 20 % de frais d'expertise que le CSE est censé acquitter.

De même, si un transfert a eu lieu entre les deux budgets au cours des trois années précédentes, l'employeur est en droit de refuser de prendre à sa charge la totalité des frais d'expertise en cas de budget de fonctionnement insuffisant.

> LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

• *Les salariés cadres dirigeants ont-ils la possibilité de voter lors des élections ?*

Oui, en effet, à la suite de la décision du Conseil Constitutionnel du 19 novembre 2021, les règles relatives à l'électorat ont été modifiées. Désormais, « Sont électeurs l'ensemble des salariés [y compris les salariés assimilés à l'employeur] âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. »

• *Comment mettre en place le vote électronique ?*

L'employeur qui souhaite mettre en place le vote électronique doit conclure un accord collectif en ce sens. Ce n'est qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation, qu'il pourra prendre la décision unilatérale d'imposer le vote électronique dans l'entreprise.

Le protocole d'accord préélectoral devra également mentionner sa mise en œuvre via une clause spécifique. C'est le juge du tribunal judiciaire qui est compétent pour trancher les contentieux pouvant opposer les parties sur ce sujet.

• *Est-il possible de ne présenter qu'un seul candidat aux élections professionnelles ?*

Non, lorsqu'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège, le syndicat doit présenter un nombre de candidats

correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Dans ce contexte, il ne sera pas possible de ne présenter qu'un seul candidat (excepté si un sexe se trouve être ultra-minoritaire) sans contrevenir aux règles de la parité électorale. Il sera nécessaire de présenter a minima, un candidat de chaque sexe.

• *Dans quel délai s'exerce la propagande électorale ?*

Il n'y a pas, en matière d'élections professionnelles, de date limite pour procéder à la propagande électorale (tractage...), à moins que le protocole préélectoral ne le prévoie.

En principe, elle peut se dérouler jusqu'au jour de l'élection, sous réserve de ne pas être exercée dans l'intention de nuire aux autres syndicats et dans la mesure où il n'y a pas de « propagande abusive » susceptible de fausser les résultats du scrutin.

Tous les syndicats qui ont pu mener campagne au premier tour sont habilités à poursuivre celle-ci lors du second tour (dans les conditions prévues par le PAP).

• *À quelle date débute et prend fin le mandat d'un élu du CSE ?*

En principe, le mandat d'un élu prend fin au terme du cycle électorale, c'est-à-dire lors de la proclamation des résultats par le bureau de vote (au premier tour des élections).

Toutefois, même si certains salariés sont élus au 1^{er} tour des élections, s'il y a un 2nd tour, ils devront attendre la proclamation nominative des résultats du second tour des élections pour exercer les prérogatives attachées à leur mandat. En effet, les élus doivent débiter leur mandat de manière collective, qu'ils aient été élus ou non, au second tour des élections.



Dans le cas où les élections sont organisées à une date bien antérieure au terme du cycle électorale, le mandat des nouveaux élus ne commence à courir qu'après expiration des mandats des membres sortants.

• *Peut-on reporter la date des élections ?*

Oui, l'employeur et les organisations syndicales peuvent décider par accord, de reporter la date des élections prévue dans le protocole d'accord préélectoral (accord soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole d'accord préélectoral). L'employeur ne peut pas fixer unilatéralement un calendrier différent de celui prévu au protocole préélectoral sans risquer une annulation des élections.

Le report peut également être prononcé par le tribunal judiciaire en cas de circonstances exceptionnelles.

• *Les salariés élus en cours de mois ont-ils droit à l'intégralité de leur crédit d'heures de délégation ?*

Oui, les salariés élus en cours de mois ont le droit à leur crédit d'heures complet. Celui-ci ne peut pas être réduit au prorata du nombre de jours pendant lesquels les représentants du personnel ont exercé leurs fonctions. Cependant, un membre du comité réélu en cours de mois ne peut pas prétendre à un second crédit d'heures pour le mois où a eu lieu sa réélection.

• *Un candidat aux élections a-t-il la possibilité de se rétracter avant l'organisation du premier tour ?*

Oui, le désistement d'un salarié est valable même si la liste a déjà été déposée et que la date limite de dépôt des listes est dépassée. Les bulletins de vote doivent dans ce cas-là, être rendus conformes aux listes de candidats (c'est-à-dire ne pas mentionner les noms des candidats démissionnaires au risque de voir les élections annulées).

Dans les matières ci-dessous énoncées, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- Les salaires minima,
- Les classifications,
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
- La mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue,
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du code de la Sécurité sociale,
- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail : régimes des équivalences (art.L.3121-14 CT), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1° de l'art.3121-4 CT), travail de nuit (art.L.3122-16 CT), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art.L.3123-19 al 1 CT), taux de majoration des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée contractuelle des temps partiels (art.L.3123-21 CT) et compléments d'heures par avenant (art.L.3123-22 CT),
- Les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L.1242-8 (durées CDD), L.1242-13 (délai de transmission du CDD), L.1244-3 (délai de succession de CDD), L.1251-12 (durées contrat de mission), L.1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L.1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du Code du travail,
- Les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 du Code du travail.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L.1221-21 du Code du travail,
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 ne sont pas réunies,
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'art.L.1251-7 du Code du travail,

LES SALAIRES

- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires mentionnées aux articles L.1254-2 et L.1254-9 du Code du travail.

Dans le deuxième bloc, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise si ce dernier assure des garanties au moins équivalentes, mais si (et seulement si) cela est expressément spécifié dans l'accord. Ce sera donc à la branche de décider de verrouiller ou non.

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 du Code du travail,
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical,
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les autres éléments, l'accord d'entreprise prévaut sur celui de la branche. Nous nous devons donc d'être très vigilants quant aux thèmes du bloc 2 et 3 et veiller ce qu'ils ne soient pas dérogeables par accord d'entreprise.

Nous devons aussi veiller à ce que le principe du plus favorable soit précis et clairement défini afin que les entreprises ne puissent pas l'utiliser dans leur seul intérêt.

Enfin, nous devons rester vigilants sur le rôle de cette commission, qui doit tenir une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent, et non se limiter à une mission d'interprétation et de conciliation.

> LA GRILLE DE SALAIRES : AVENANT N° 67 DU 30 AVRIL 2024

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT
I	A	11,65 €
	B	11,67 €
II	A	12,02 €
	B	12,25 €
III	A	12,61 €
	B	12,72 €
	C	13,75 €
IV	A	14,76 €
	B	15,18 €
	C	15,79 €
	D	17,05 €
NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE BRUTE TOUS ÉLÉMENTS DE SALAIRE CONFONDUS
V	A	43 899,49 €
	B	45 263,24 €
	C	71 197,75 €

Attention : aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC qui est de 11,88 € brut au 1^{er} janvier 2025.

Tout jeune travailleur, âgé d'au moins 16 ans et ayant moins de 18 ans est rémunéré au minimum au niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance

> LA PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE

Bénéficiaires : salariés ayant 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et étant inscrits à l'effectif au jour du versement de la prime.

Montant : pour un temps plein (prorata temporis pour un temps partiel) selon l'ancienneté continue dans l'entreprise.

Ancienneté. Montant brut (Avenant n° 65 du 28 avril 2023).

- De 1 an à moins de 3 ans: 215 €
- De 3 ans à moins de 5 ans: 275 €
- De 5 ans à moins de 10 ans: 355 €
- De 10 ans à moins de 15 ans: 465 €
- À partir de 15 ans d'ancienneté: 515 €

Proratisation pour les absences du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime dans les cas suivants:

- absences injustifiées > 3 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 4^e jour);
- absence pour maladie > 10 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 11^e jour);
- congé sans solde > 10 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 11^e jour);
- congé non rémunéré (sauf autorisation d'absence des étudiants);
- congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique.

Ne donnent pas lieu à proratisation les absences suivantes: congés légaux et conventionnels, congé de maternité, de paternité, d'adoption, congé de présence parentale; arrêts de travail dus à un AT ou à une MP, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an et congé individuel de formation.

Modalités de versement: versement en une seule fois, au plus tard dans le mois de la clôture de l'exercice de l'année N-1 et pour la première fois dans le mois qui suit le premier. Elle s'ajoute aux autres éléments de rémunération à l'exception des primes ou gratifications ayant la nature de 13^e mois ou de prime d'ancienneté.

NB: si la prime ou gratification versée est d'un montant inférieur au montant de la prime annuelle conventionnelle = versement d'un complément à due concurrence par l'entreprise. Cette prime rentre en compte dans la rémunération annuelle des salariés de niveau V. Elle n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.



UN 13^e MOIS POUR TOUS: UN OBJECTIF POUR LA FGTA-FO

La revendication d'un 13^e mois dans la branche de la restauration rapide devient un fait historique.

Les syndicats patronaux se bornent à nous proposer des petites miettes à travers la mise en place d'une prime annuelle conventionnelle, qui varie selon l'ancienneté et ne dépasse pas les 370 € par an pour un temps plein. À maintes reprises, nous leur avons rappelé que la majorité des grandes enseignes disposent déjà d'un 13^e mois, et la question qui se pose donc naturellement est la suivante: pourquoi ne pas le généraliser à travers un accord conventionnel?

La FGTA-FO n'est pas dupe! Un 13^e mois pour tous remettra en cause le système de rentabilité à outrance de la majorité des franchisés qui souhaitent appliquer les minimas conventionnels. C'est pour cette raison que nous revendiquons la reconnaissance de l'unité économique et sociale pour tout franchisé exploitant deux établissements d'une même enseigne.

Cela nous permettra d'y désigner des représentants syndicaux qui revendiqueront à leur tour la mise en place d'un 13^e mois. Ce sont le nombre et l'union qui feront notre force afin d'aboutir à cet objectif. Dans tous les cas, la FGTA-FO continuera à revendiquer, avec persévérance et intransigeance, la mise en place d'un 13^e pour tous.

> LES CLASSIFICATIONS

Les partenaires sociaux de la branche de la restauration rapide ont demandé une analyse prospective d'une part, de l'évolution des métiers et des besoins en compétences, et l'état des lieux sur les métiers, les types de tâches réalisées par les salariés, les contraintes et les besoins en compétences, d'autre part.

En effet, la FGTA-FO a été très vigilante quant au contenu de chaque critère classant, car le développement de nouveaux concepts nécessite de nouvelles compétences et donc un niveau de salaire correspondant.

Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi, ils caractérisent aussi les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent de le positionner dans la grille de classification.

De cette façon, le salarié aura plus de visibilité sur son réel classement dans la grille, selon ses compétences de pouvoir revendiquer le niveau de la grille qui lui revient et le salaire qui va avec.

Nous avons veillé à ce que ce travail ne soit pas orienté par la partie patronale pour donner aux salariés plus de responsabilités avec toujours moins de salaire.

Pour plus d'informations: l'avenant N° 50 du 22 mars 2017, relatif à la classification des postes.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE CPF

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté chaque année en droits à formation;

L'OBJET DU CPF

- Permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel et plus autonome dans le choix de ses formations.
- Favoriser l'acquisition d'une qualification et la montée en compétences.
- Co construire un projet avec le salarié en contribuant au développement de ses compétences.

LES BÉNÉFICIAIRES DU CPF

- Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit au plus tôt à 16 ans, voire pour certains apprentis, 15 ans) jusqu'à sa retraite.
- Quels que soient les événements survenant au cours de sa vie professionnelle, la personne conserve les droits acquis au titre du CPF.

À la différence du DIF, le CPF n'est pas lié au contrat de travail mais est attaché à la personne dès son entrée dans la vie active.

LA MOBILISATION DU CPF

- Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur afin de suivre, à son initiative, une formation.
- Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.
- Le refus du titulaire du CPF de le mobiliser ne constitue pas une faute.
- Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants:
- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
- 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

LES MODALITÉS D'ALIMENTATION DU CPF

BÉNÉFICIAIRES	ALIMENTATION	PLAFOND
<ul style="list-style-type: none"> • Salariés à temps plein ou durée du travail au moins égale à mi-temps • Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs • Salariés dont durée de travail < à un mi-temps; Salariés en CDD 	<p>500 € par année de travail</p> <p>Au prorata temporis de la durée de travail effectuée</p>	5 000 €
<ul style="list-style-type: none"> • Salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par : <ul style="list-style-type: none"> - un diplôme classé au niveau 3 - un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP - ou une certification reconnue par une CCN de branche. • Travailleurs handicapés des ESAT (temps plein ou partiel) 	800 € par année de travail	8 000 €

L'ABONDEMENT DU CPF

L'opérateur de compétences	L'employeur
Pôle emploi	L'état
Les Régions	L'UNEDIC
L'Agefiph	Le titulaire lui-même
Une autre collectivité territoriale (commune)	Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région	Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
L'établissement public chargé de la réserve sanitaire	Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles

VIGILANCE FO

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.

La participation a été fixée pour l'année 2025, à 102,23 € le montant du reste à charge forfaitaire s'imposant au salarié mobilisant son CPF. Cette participation ne sera toutefois pas demandée pour les demandeurs d'emploi ainsi que pour les salariés dont le projet de formation est construit avec l'employeur, lorsque ce dernier abonde spécifiquement le compte personnel de formation (L. n° 2022-1726, 30 déc. 2022, JO 31 déc., art. 212).

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP) MOBILISANT LE CPF

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du CEP mentionné à l'article L. 6111-6. qui informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ: Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

Pour bénéficier d'un PTP, le salarié doit justifier:

1° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois.

Niveau de prise en charge: Salaire moyen de référence inférieur ou égal à 2 fois le SMIC = 100 % du salaire moyen de référence.

LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont devenus les opérateurs de compétences (OPCO).

À la différence des OPCA, les OPCO n'ont pas pour mission de collecter la contribution à la formation professionnelle, celle-ci revenant à l'URSSAF.

LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION DU CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la gestion technique et financière du CPF est confiée à la Caisse des dépôts et consignations (et non plus à l'OPCO) qui assure la prise en charge des frais pédagogiques des actions de formation (C. trav. art. L. 6333-1 et D. 6323-5).

Le financement de l'alternance et du développement des compétences

L'OPCO prend en charge (C. trav. art. L. 6332-1-3 et L. 6332-3):

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance;

- si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE (SPP)

- La CPNEF de la Restauration rapide (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation) est la structure paritaire spécialisée dans les questions emploi formation. Depuis 1996, elle définit en lien avec la Section Professionnelle Paritaire de la Restauration rapide (SPP), les critères de prise en charge des formations.



Pour connaître les conditions d'ancienneté, le montant de la rémunération versée et les formalités liées à la demande de congé contactez la FGTA-FO au 01 86 90 43 60.

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.

LE CEP EST:

- 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/>

> LA 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).

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}).

> LE DÉPART EN RETRAITE

Le départ à la retraite peut se faire de deux 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.

> INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE PRÉVUE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Départ volontaire : indemnité due en cas de départ à partir de 60 ans révolus.

Indemnité selon l'ancienneté

Après 10 ans : 1 mois

Après 15 ans : 2 mois

Après 20 ans : 3 mois

Après 30 ans : 4 mois

Base de calcul : 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois (dans ce dernier cas, primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles prises en compte prorata temporis).

> LE CONTRAT DE TRAVAIL, LA PÉRIODE D'ESSAI ET LES PRÉAVIS

Le contrat de travail

Toute embauche doit être confirmée par un contrat écrit. Ce dernier doit notamment mentionner : l'emploi occupé, la durée du travail, le salaire horaire et mensuel et la durée de sa période d'essai (article 10 CCN).

La durée de la période d'essai

La convention fixe la durée maximale, tout renouvellement compris. Même si les dispositions fixées par la CCN sont antérieures au 27/06/2008, selon l'administration, celles-ci restent applicables (circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009, p. 3).

La possibilité de renouvellement doit également être prévue par la lettre d'engagement ou le contrat de travail (C. trav. art. L. 1221-23).

La durée maximale

- Ouvriers et employés : 2 mois
- Agents de maîtrise : 4 mois
- Cadres : 6 mois

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : 8 jours pour les périodes d'essai supérieures à 2 mois (article 9 CCN).

La durée des préavis

DÉMISSION

	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Agents de maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	1 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

LICENCIEMENT

	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Agents de maîtrise	1 mois	1 mois	1 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	1 mois
Employés	8 jours	1 mois	1 mois

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis: en cas de licenciement uniquement, 2 heures payées par jour pendant la durée du préavis (article 12 CCN).

LE BULLETIN DE PAIE

L'ensemble du personnel reçoit, avec son salaire, un bulletin de paie qui doit être remis par période de trente et un jours. Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais est adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et en fait la demande.

Ce bulletin doit obligatoirement comporter les indications prévues par les articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du Code du travail.

L'employeur peut remettre au salarié un bulletin électronique sauf opposition de sa part. Le cas échéant, la remise sous forme électronique doit s'effectuer dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données. Les bulletins électroniques sont alors accessibles sur la plate-forme de service en ligne du compte personnel d'activité (CPA) (C. trav. art. L. 3243-2, L. 5151-6, II et R. 3243-9).

Depuis la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) au 1.01.2019, les bulletins de paie doivent également indiquer (C. trav. art. R. 3243-1, 9°):

- l'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source opérée au titre du PAS;
- la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source (à distinguer de la somme effectivement versée au salarié après retenue à la source).

Les mentions interdites

L'employeur ne doit faire figurer aucune mention qui puisse porter atteinte au droit des personnes et aux libertés individuelles ou collectives (C. pén. art. 2261; C. trav. art. L. 1121-1 et R. 3243-4). Ainsi, le bulletin de paie ne peut faire mention:

- ni de l'exercice du droit de grève par le salarié;
- ni de son activité de représentation du personnel, c'est-à-dire des heures de délégation.

Ne doivent pas non plus apparaître sur le bulletin:

- les autres formes de représentation des salariés (ex.: conseiller prud'homal);
- tout congé pouvant déterminer un comportement du salarié (ex.: solidarité internationale, etc.).

LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

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

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de l'entreprise;
- 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.

LE TEMPS PARTIEL

DURÉE HEBDOMADAIRE OU MENSUELLE

La durée minimale est fixée comme suit:

- Temps partiel hebdomadaire: 24 h;
- Temps partiel mensuel: 103 h 55.

La durée minimale de 24 h ou 103 h 55 est applicable à tous les contrats.

Pour les contrats de moins de 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles, les horaires de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure (sauf demande expresse du salarié).

En cas d'horaire de ≤ 4 h au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives (sauf demande du salarié).

> LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Limite: 33 % de la durée contractuelle. Délai de prévenance de 3 jours (pouvant être réduit en cas de circonstances imprévisibles).

La durée contractuelle est réévaluée si le nombre d'heures complémentaires effectuées excède en moyenne 2 h/semaine sur

12 semaines consécutives pour un temps partiel hebdomadaire ou 8 h/ mois sur 3 mois consécutifs pour un temps partiel mensuel.

Majorations: 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du plafond de 1/10^e de la durée contractuelle, 25 % pour celles effectuées au-delà du plafond de 1/10^e de la durée contractuelle dans la limite conventionnelle de 33 % susvisée ainsi que pour celles effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant « complément d'heures ».

LES COMPLÉMENTS D'HEURES

Il est possible de conclure des avenants « complément d'heures » pour augmenter temporairement la durée du travail du salarié (y compris jusqu'à un temps complet) dans les cas suivants: remplacement d'un salarié absent nommément désigné, suivi d'une formation par un salarié, accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière pour les établissements situés dans les zones touristiques, périodes de vacances scolaires. Le nombre d'avenants est limité à 6 par salarié et par année civile, pour une durée maximale totale sur l'année de 24 semaines (tous motifs confondus).

Pour les heures résultant d'un avenant « complément d'heures », application des délais de prévenance visés ci-dessus (3 jours) dans le cadre du programme horaire de la semaine.

Pour la majoration des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant, voir ci-dessus.

> LES CONGÉS

LES CONGÉS ANNUELS

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la réglementation en vigueur. L'affichage des congés payés doit être effectué au plus tard le 1^{er} avril.

Un congé sans solde, d'un mois maximum, accolé au congé principal et non fractionnable, est accordé aux salariés d'outre-mer ou de nationalité étrangère (hors Union Européenne) sur leur demande.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Congés à prendre au moment des événements en cause sans condition d'ancienneté.

- Le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs): 4 jours;
- Le mariage d'un enfant: 1 jour;
- La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption: 3 jours (ce congé de naissance se cumule avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant);
- Le décès d'un enfant: 12 jours;
- Le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur: 3 jours;
- Le décès des grands-parents: 1 jour
- L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant: 5 jours.
- Un déménagement: 2 jours payés par tranche de 3 ans (sur présentation de justificatifs officiels de domicile).
- Un enfant malade de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge: 1 jour par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à charge), sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents.
- En cas d'hospitalisation d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge, il bénéficie de 3 jours par enfant et par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à charge).

Les couples de même sexe bénéficient des congés familiaux comme les couples de personnes de sexe différent (C. civ. art. 6-1).

Les jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

> 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).

A) 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.

B) 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 bénéficie donc au minimum, de 28 jours de congés (dont 3 jours ouvrables attribués pour la naissance).

C) La prise du congé paternité

Le congé paternité est composé 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. 12258-1).
- 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.

D) 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.



Les jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

> LES CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES ÉTUDIANTS SALARIÉS

Outre le congé légal, les étudiants salariés préparant l'obtention de diplômes et titres inscrits au RNCP, bénéficient d'un congé non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés + autorisation d'absence de 1 jour non rémunéré (congé et absence devant être pris dans le mois précédant les examens).

L'autorisation d'absence s'ajoute au congé susmentionné, aux congés légaux et au congé accordé aux jeunes de moins de 21 ans.

> LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Bénéficiaires : salariés ayant 1 an d'ancienneté ininterrompue. Alimentation par les jours de repos RTT lorsque la RTT est organisée par attribution de jours de repos sur l'année.

Il est utilisé pour financer des congés sans solde (congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation ou congé pour convenance personnelle).

Indemnisation sur la base du salaire réel qui aurait été perçu au moment du départ en congé. Possibilité de lissage.

Cession d'activité ou mutation dans une autre société du même groupe : valeur du compte soldée ou, avec l'accord du salarié, transférée.

> LES JOURS FÉRIÉS

Les salariés présents dans l'entreprise depuis plus de 8 mois bénéficient des jours fériés légaux. Ces jours sont, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.

En cas d'absence du salarié un jour férié, aucune compensation n'est due. Lorsque le repos hebdomadaire est pris habituellement à jour fixe, il ne peut être déplacé sur le jour férié sans l'accord exprès du salarié concerné.

La journée du 1^{er} mai est régie par la réglementation en vigueur et n'est pas comprise dans les journées mentionnées ci-dessous.

> LA DURÉE DU TRAVAIL

Durée hebdomadaire: 35 heures pouvant être réparties sur moins de 5 jours (répartition à communiquer aux salariés).

Durée annuelle: 1 652 heures (soit 365 jours 104 jours de repos hebdomadaire)

- 25 jours ouvrés de congés payés/5 × 35. Si les jours fériés autres que le 1^{er} mai sont compensés en temps, le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation et le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1 652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

Planification des horaires pour les salariés à temps partiel:

la fixation des horaires sur la semaine et la modification de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée. Ce programme peut être modifié avec l'accord du salarié au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.

Repos hebdomadaire: 2 jours consécutifs dans les établissements ouverts 7 jours sur 7. Possibilité de déroger à la règle des 2 jours consécutifs par accord des parties ou, en cas de travaux urgents, par décision de l'employeur. Dans les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, ces 2 jours peuvent être répartis comme suit: soit 2 journées entières non consécutives, soit 1 journée entière et 2 demi-journées

non consécutives (1/2 journée devant être consécutive à la journée entière).

La planification du repos hebdomadaire ne peut conduire un salarié à travailler plus de 8 jours consécutifs, sauf à sa demande expresse dans la limite de 10 jours.

Le repos quotidien: 11 heures portée à 12 h pour les salariés quittant leur poste de travail après minuit à Paris et région parisienne (22 heures en province).

La durée de la pause repas:

Lorsque la durée de la pause repas fixée par l'entreprise est inférieure à 30 minutes, ce temps sera considéré comme temps de travail et payé comme tel. Toute pause dont la durée est supérieure ou égale à 30 minutes ne sera pas considérée comme temps de travail. Dans les entreprises ayant opté pour la formule des titres-restaurant, le temps consacré au repas ne pourra être inférieur à 60 minutes, sauf dans le cas où ces titres sont utilisables dans l'entreprise ou l'établissement.

La durée quotidienne et coupures

Sauf demande du salarié, durée minimum de 2 heures consécutives.

Une seule interruption par jour (outre les temps de pause rémunérés ou non) de 5 heures maximum (sauf demande du salarié). Nombre de coupures limité à 4 par semaine (sauf demande du salarié).

La prime de coupure

Pour chaque coupure d'une durée supérieure à 2 heures, l'employeur verse une prime de coupure de 50 % du minimum garanti.

Depuis le 1^{er} mai 2023, le minimum garanti est porté à 4,10 €.

> LE TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage et le déshabillage sont réalisés sur le lieu de travail, attribution de la contrepartie suivante (sous réserve que ce temps ne soit pas assimilé à du temps de travail effectif dans l'entreprise):

- Attribution de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par an
- Prise en charge par l'employeur des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 % et au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 % du personnel affilié au régime de prévoyance complémentaire.

Sont dispensés de ces contreparties les entreprises ou établissements :

- qui intègrent les temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail effectif,
- qui prévoient d'autres contreparties dans le cadre d'un accord collectif ou d'établissement.

> L'INDEMNISATION DES REPAS ET LA PRIME DE PANIER

En ce qui concerne les modalités de repas, l'employeur a la possibilité de choisir entre différentes options :

- attribuer des titres-restaurant ;
- attribuer des primes de panier ;
- proposer à son personnel de se nourrir sur place dans des conditions préférentielles ;
- proposer toute autre formule ;
- ou mixer plusieurs d'entre elles.

Le moment du repas :

Les repas sont pris par roulement en dehors des heures de pointe selon les modalités définies par chaque établissement. Ces heures de pointe sont définies par chaque établissement et correspondant aux heures de fréquentation importante de la clientèle au moment des heures habituelles de repas (déjeuner et dîner). En toute hypothèse, ces heures de pointe n'excèdent pas 2 heures consécutives.

L'indemnisation des repas :

- durée du travail effectif inférieure à 5 h par jour : versement d'une indemnité par l'employeur de 1,14 €, sur justificatif, par repas consommé ;
- durée du travail effectif inférieure ou égale à 5 h par jour : versement d'une indemnité par l'employeur de 2,29 €, dans les mêmes conditions.

Ou :

Le restaurant peut également nourrir gratuitement ses salariés : un avantage en nature égal à 4,95 €/repas est intégré au bulletin de paie et est soumis à cotisations sociales.

Le restaurant peut également nourrir au tarif préférentiel de 2,29 € ses salariés : un avantage en nature égal à 1,23 €/repas est intégré au bulletin de paie et est soumis à cotisations sociales (valeur de l'avantage en nature à 4,95 € — les 2,29 € fixés par la convention collective).

Ou :

accorder des tickets restaurant.

La prime de panier :

- pour les salariés travaillant à la fabrication de produits de restauration rapide et ayant des horaires décalés, attribution d'une prime de panier représentative d'un remboursement de frais d'un montant minimum de 1,14 € et d'un montant maximal de 6,70 € (en 2021).

> L'INDEMNITÉ DE TRANSPORT EN CAS DE TRAVAIL DE NUIT

Pour le salarié ne disposant pas de moyen de transport en commun et quittant son travail après 22 heures, remboursement, sur justificatifs, des frais réels de taxi ou de VTC, dans la limite d'un plafond par course de 23 € si le lieu de travail est situé en Île-de-France et 22 € si le lieu de travail est situé en province.

> L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (RAPPEL DE LA LOI)

Ancienneté requise : l'indemnité légale de licenciement est due aux salariés licenciés, hors licenciement pour faute grave ou lourde, comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, qui ne bénéficieraient pas d'une indemnité contractuelle ou conventionnelle d'un montant plus élevé (C. trav. art. L. 1234-9).

La condition d'ancienneté se vérifie à la date d'envoi de la lettre de licenciement, date à laquelle s'apprécie le droit à l'indemnité de licenciement.

Montant de l'indemnité légale

Sous réserve de justifier de l'ancienneté minimale de 8 mois, l'indemnité légale de licenciement est, égale au minimum (C. trav. art. R. 1234-2):

- à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté;
- à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence

Le salaire de référence à retenir comme base de calcul de l'indemnité est le montant le plus élevé entre (C. trav. art. R. 1234-4):

- la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement (lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement);
- et 1/3 des 3 « derniers mois », sachant que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période sont prises en compte prorata temporis.

> L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le 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.

> LA FOURNITURE ET LE BLANCHISSAGE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Si le blanchissage des vêtements de travail est à la charge du salarié, il y a versement d'une indemnité de blanchissage égale à 3,32 % du minimum garanti en vigueur dans la restauration,



Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche de la restauration rapide, chaque salarié employé à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends, hors congés payés, sur la période allant de la date de l'accord - 28 avril 2023 - jusqu'au 31 décembre 2024.

Un week-end s'entendant comme les deux jours consécutifs suivants:

- vendredi et samedi;
- samedi et dimanche ou;
- dimanche et lundi.

À l'issue de cette période de test et dans le but de pérenniser cette pratique, une analyse paritaire sera effectuée pour décider de la poursuite ou non de ce dispositif et le cas échéant de ses nouvelles modalités.

soit à 0,14 € en 2023, par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures. Cette indemnité suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

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 (C. trav. art. l. 123717, l. 1237-19 à l. 1237-19-14).

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par l'administration (DREETS), 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) 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.

Source: travail-emploi.gouv.fr

> LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée.

Pour ce faire, ils élaborent ensemble le principe et les modalités de la rupture conventionnelle au cours d'au moins un entretien, ce qui donne lieu à la signature d'une convention.

Les parties disposent ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours suivant la signature de la convention (C. trav. art. L. 1237-13) avant que celle-ci ne soit transmise à la DREETS pour homologation.

La DREETS dispose à son tour d'un délai de 15 jours ouvrables pour se prononcer.

Le contrat est considéré comme rompu au lendemain de l'homologation de la convention de rupture ou à une date fixée par l'employeur et le salarié.

Le montant de l'indemnité de rupture due au salarié est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sous réserve de respecter le minimum légal ou, le cas échéant, conventionnel prévu pour l'indemnité de licenciement.

> L'ABANDON DE POSTE

L'abandon de poste n'est pas défini par le Code du travail. Il correspond à une absence non autorisée du salarié à son poste de travail, qui peut être prolongée ou réitérée sans justification.

Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait jamais considérer comme démissionnaire un salarié au seul motif qu'il avait abandonné son poste de travail.

Mais ce principe est désormais remis en cause par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 (JO, 22 déc.), dite loi « Marché du travail », qui instaure une présomption de démission en cas d'abandon de poste du salarié.

Depuis le 19 avril 2023, l'employeur peut mettre en demeure le salarié ayant abandonné son poste de justifier son absence et de reprendre le travail dans un certain délai (qui ne peut être inférieur à 15 jours : C. trav., art. L. 1237-1-1).

Si le salarié n'en fait rien, il sera présumé démissionnaire et sera privé des allocations de chômage (sauf s'il peut invoquer une démission légitime).



> 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 www.inacs.fr

Inscription par mail

secretariat@inacs.fr



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

Le 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).



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).

› LE 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.

› LE 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).

› LE 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. n° 2022-1726, 30 déc. 2022, JO 31 déc., art. 212).



pratiques pour mieux organiser et structurer leur travail.

Toute l'équipe FO McDonald's tient à remercier Cyril Lachaux pour la qualité de la formation et les conseils prodigués pendant ces cinq jours.

Christian Du Moulin,
DSC FO McDonald's

> LES ELU(E)S FO MCDONALD'S IDF FORMÉS PAR L'INACS

Après les élus FO de McDonald's Paris Sud (MPS) en février 2024, c'est au tour des élus de McDonald's Paris Nord (MPN) de participer du 23 au 27 septembre 2024 à la formation CSSCT/CSE dans les locaux de la FGTA-FO à Vanves.

Les délégués ont ainsi abordé les axes les plus incontournables liés à leur mandat. C'était aussi l'occasion d'échanger sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre afin de mieux défendre les salariés.

Les stagiaires ont tous participé à des exercices et jeux pédagogiques et ont ainsi pu repartir avec les outils



MODÈLE DE LETTRE TYPE POUR VOTRE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION

Nom _____
Prénom _____
Adresse _____

Monsieur le Directeur de _____
Madame la Directrice de _____
(Adresse) _____
(Lieu) _____

Le _____ (Date)*

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

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 .../.../2024 au .../.../2024 pour participer à une session de formation syndicale organisée par le Centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail FO.

L'article L.2145-6 du Code du travail prévoit, depuis le 1^{er} 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

CONVIVIALITE ET ENGAGEMENT

> CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE FGTA-FO RESTAURATION RAPIDE : CONVIVIALITE ET ENGAGEMENT

Lyès Abdi, permanent fédéral, a ouvert les travaux et remercié l'ensemble des délégués de leur présence et leur engagement. Il a ensuite présenté le bilan des négociations de branche : la grille de salaires, qui a évolué en moyenne de 2,2 % en 2024 ; la prise en charge du transport (taxi, VTC et covoiturage) des travailleurs de nuit à 23 € en IDF et 22 € en province ; accès aux jours fériés à partir de huit au lieu de dix mois, amélioration de la PAC (Prime annuelle conventionnelle) et l'augmentation de la cotisation patronale de 0,05 à 0,06 % pour le FAS-RR (Fonds d'action sociale) afin de pérenniser les aides d'urgence pour les salariés. Après la pause, Epsens (Malakoff-Humanis) a fait une présentation sur l'épargne salariale afin que nos délégués s'approprient toutes les spécificités de l'épargne et comprennent au mieux la loi sur le partage de la valeur.

La deuxième partie de notre rendez-vous s'est focalisée sur la problématique de l'usure professionnelle (pénibilité) et la prévention présentée par Klesia. Un point précis a été fait sur le compte professionnel de prévention, peu connu, et le fonds d'investissement dans la prévention et l'usure professionnelle (FIPU).

Enfin, Lyès Abdi a rappelé l'importance des conférences professionnelles pour nourrir les échanges entre délégués et solidifier le lien avec la Fédération.

Lyès Abdi, permanent fédéral FGTA-FO



COMMUNICATION

Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous
toute l'actualité et les
services de la FGTA-FO



LES DÉLÉGUÉS RESTAURATION RAPIDE

ENTREPRISE	NOM	PRÉNOM	FONCTION	PORTABLE	E-MAIL
MC DONALD'S	DU MOULIN	Christian	DSC	06 51 54 76 63	fl_chris@hotmail.com
MC DONALD'S PARIS OUEST	CALMO	Maureen	DS	06 28 74 45 05	calmomaureen@gmail.com
MC DONALD'S PARIS EST	LEGAY	Pascale	DS	06 03 84 64 44	pascale.legay@hotmail.fr
MC DONALD'S PARIS SUD	CHAFI	Rafik	Secrétaire CSE	06 34 05 53 34	chafi_dz@yahoo.fr
MC DONALD'S PARIS SUD	MAYER	Sandrine	DS	06 58 21 81 52	sandrine.cxs@gmail.com
MC DONALD'S PARIS SUD	BERAHAL	Abderrahim	DS	06 32 97 32 20	berahal02@hotmail.fr
MC DONALD'S PARIS NORD	DEVERITE	LATIFA	DS	06 25 28 00 61	latifouch@hotmail.fr
MC DONALD'S PARIS NORD	BANA	Nadia	DS	06 64 76 33 97	bananadia@outlook.fr
BRIOCHE DORÉE	AMALA	Ouardia	DS + CSE TITULAIRE	06 10 17 90 89	ouardiaamala@hotmail.fr
BRIOCHE DORÉE	BONFANTE	Sophie	DSC	06 62 21 89 27	sophie.bonf@gmail.com
BRIOCHE DORÉE	GERARDIN	Isabelle	DS + CSE TITULAIRE	06 75 45 54 12	gerardin.isabelle54@orange.fr
AMREST (KFC)	NAAB	Riad	DSC	06 59 60 94 27	riadnaab@gmail.com
AMREST (KFC)	ZIANE	Jamal	DS	06 68 89 24 48	ziane.jamal@hotmail.fr
AMREST (KFC)	KONE	Justin	DS	06 29 79 31 66	justincse@outlook.fr
AMREST (KFC)	DIARRA	Adama	DS	06 24 85 63 12	diarraadam01@hotmail.fr
AREAS CONCESSION	BEKKAI	Mohamed	DS	06 99 74 50 39	mohammed.bekkaï75@gmail.com
AREAS CONCESSION	BELKACEM	Hakim	DS	06 30 89 06 17	hakimjsk@hotmail.fr
AREAS CONCESSION AEROPORTS FRANCE	BRUNSTEIN	Pascal	DS	06 50 12 54 42	pascal.brunstein@areas.com
STARBUCK'S COFFEE	ABOUJAHN	Said	DSC	06 02 16 74 74	s.aboujahl@live.fr
STARBUCK'S COFFEE	ALLALEN	Aghiles	DS	06.58.47.87.30	aghiles198013@yahoo.fr
STARBUCK'S COFFEE	PHOJO-LESCOURANT	Sébastien	DS	06 29 48 72 05	sebap1983@yahoo.fr
BBK	DHIBOU	Omar	DSC	06 49 82 89 79	omardhibou@hotmail.fr
SUSHI SHOP	GARFIN	Emmanuel	DSC	06 33 95 63 24	egarfin@orange.fr
SSP PARIS	BOUKERSI	Malek	DS	06 58 35 38 95	laoubi13@hotmail.fr
SSP PARIS	HAOUARI	DJAMILA	DSC	06 12 10 91 81	djimi213@hotmail.fr
COJEAN	PRETCEILLE	Carole	DS	06 03 22 33 26	carole.pretceille@hotmail.fr
AREAS OPERATION RESTAURATION	DADA	Hadj	DS	06 95 94 69 38	oussmed@outlook.fr
REFECTORY	BOITTE	Aurélien	DS	06 36 96 10 22	aurelien.boitte@refectory.fr



L'adhésion FGTA-FO

C'EST AUSSI

Votre pass Avantages inclus !



AVANTAGES POUR TOUS

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

www.avantagespourtous.com



FGTA-FO

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.





ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne et réalisez vos projets !

Avec les solutions d'épargne salariale de Malakoff Humanis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Recevez un **complément de rémunération** lié aux succès de l'entreprise.
- **Réalisez vos projets** personnels et familiaux avec l'épargne constituée.
- Sécurisez votre avenir et **préparez-vous sereinement pour la retraite**.

Le tout dans un cadre fiscal & social avantageux !

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
[malakoffhumanis.com](https://www.malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25541_2402 - ©Adobestock



**Une question,
un problème ?
Votre service
juridique FGTA-FO
vous éclaire.**

Scannez ce QR code
pour accéder aux
informations juridiques
de la FGTA-FO





www.fgtafo.fr

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

