

LE GUIDE

— DES DROITS DU SALARIÉ —
DANS LA RESTAURATION RAPIDE

FO 
FGTA
Agir au cœur du changement

www.fgtafo.fr



Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages, Shutterstock/Tramiko/Studio



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

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

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir



ÉDITO

LA FGTA-FO PRÔNE UNE REFORME GLOBALE DE LA POLITIQUE SOCIALE DE LA BRANCHE

La situation économique de la branche de la restauration rapide a été en constante amélioration en termes de chiffre d'affaires mais la crise sanitaire a donné un coup d'arrêt à cette évolution.

Dans ce contexte inédit, notre priorité était de garantir la sécurité et la santé des salariés en réclamant, dès le début de la pandémie, la mise à disposition de moyens de protection.

La FGTA-FO a refusé de signer l'accord de l'activité partielle de longue durée, APLD, afin de défendre l'emploi. En effet, nous avons soulevé l'absence de réels engagements sur la répartition des efforts consentis entre les salariés, les dirigeants et les actionnaires.

De plus, les garanties en matière d'emploi sont très insuffisantes alors que le dispositif est appelé à mobiliser des fonds publics importants. Ces garanties, si elles ne se limitaient qu'aux seuls salariés placés

en APLD, feraient peser un risque accru de licenciements sur les autres salariés.

La FGTA-FO a fortement contribué à la signature historique relative à la mise en place de garanties invalidité. Sous la présidence de la FGTA-FO, la CPPNI a ouvert des négociations afin que ce risque lourd soit enfin couvert.

En complétant les prestations des régimes obligatoires de Sécurité sociale, la prévoyance collective apporte aux salariés et à leurs familles une sécurité indispensable, notamment pour certains risques lourds comme le décès ou l'invalidité.

Par ailleurs, la FGTA-FO a défendu auprès du ministère du travail l'interdiction des plans sociaux pour les entreprises bénéficiaires des aides publiques. Ce qui n'a pas empêché de nombreuses enseignes de « contourner l'obstacle » grâce au non-renouvellement des départs naturels

des salariés et à l'abus des contrats courts ! Cette situation a produit des effets encore plus graves que les plans sociaux : forte dégradation des conditions de travail, utilisation à outrance de la polyvalence... pour couvrir le manque de main-d'œuvre.

Conséquence de ces pratiques antisociales, la branche commence à faire face à de réelles difficultés de recrutement et surtout à attirer des compétences.

Il est donc plus qu'urgent de répondre aux réelles difficultés et enjeux que rencontre la branche. La FGTA-FO a toujours prôné une réforme globale de la politique sociale de la branche de la restauration rapide et en particulier sa politique de rémunération. Des revendications indispensables dont le succès dépendra de notre capacité à accroître notre représentativité lors des prochaines élections !

#Nabil Azzouz
Secrétaire fédéral HCR



Avec **FO**,
donnez
l'avantage
à votre
famille

Plateforme Avantages

- Boutique en ligne
- Soutien scolaire
- Consultations juridiques gratuites
- Formation
- Espace famille
- Emploi et apprentissage
- Du bon et du bio
- Loisirs et Vacances
- Bien-être pour tous
- Coup de cœur
- Vie syndicale
- Solidarité

Crédits photo : Shutterstock — Conception & création : Comtigo



Facebook : Plateforme Avantages

Rendez-vous sur : [avantagespourtous.com](https://www.avantagespourtous.com)



Avantages
POUR
tous

SOMMAIRE

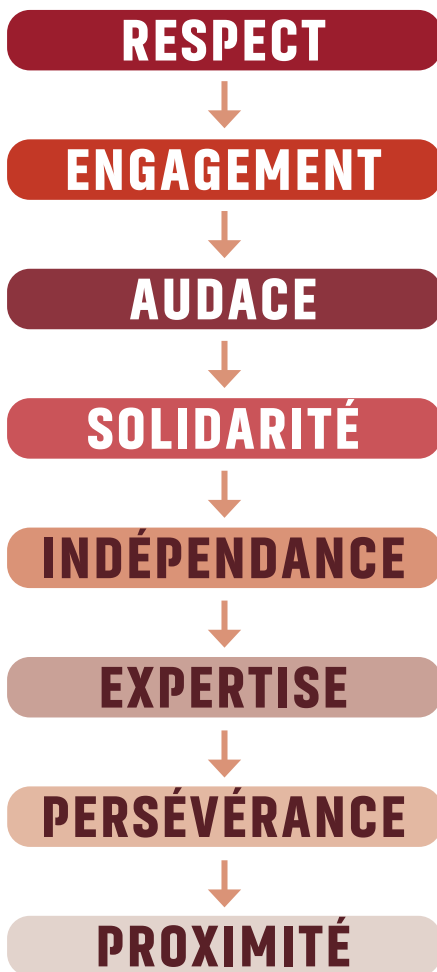
Les valeurs de la FGTA-FO.....	6	Le fléau de la franchise.....	17
Des compétences et des acquis au service des salariés.....	7	Les thèmes d'ordre conventionnel	19
Vos nouveautés.....	7	CSE : questions / réponses	21
La Convention Collective	8	Les salaires	24
Quelques acquis de la fgta-fo	9	La formation professionnelle.....	26
Le pouvoir d'achat	11	Vos droits.....	30
Les consultations du CSE.....	14	INACS	40
		Vos contacts.....	



#LES VALEURS DE LA FGTA-FO

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

LES VALEURS SONT LE MOTEUR DE NOS ACTIONS.



#DES COMPÉTENCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES SALARIÉS

- **Les secrétaires fédéraux** sont les coordinateurs nationaux dans les différentes branches d'activités représentées par la FGTA-FO. Ils ont un rôle d'animation : ils négocient, accompagnent les élections, gèrent la communication, aident à la résolution des conflits. Ils relaient, au niveau national, la parole des syndicats qu'ils assistent au quotidien.
- **Les secrétaires fédéraux** sont accompagnés par des chargés de mission qui sont plus orientés vers le développement de la syndicalisation et l'accompagnement opérationnel des équipes. Ils sont régulièrement appelés à négocier aux côtés des secrétaires fédéraux.
- **Un service juridique** composé de spécialistes en droit du travail à votre service : juridique@fgta-fo.org ou **01 86 90 43 73**
- **Un centre de formation** très attentif à vos besoins. Contactez l'INACS au : **01 86 90 43 79** ou secretariat@inacs.fr
- **Des formations gratuites en ligne.**
- **Un service de communication** réactif et efficace. Pour toute demande, une seule adresse : communication@fgta-fo.org
- **Différentes commissions** : égalité hommes femmes, cadres...
- **FGTA-FO Repères** : Un magazine bimestriel axé sur les "questions techniques" : accords commentés, focus sur les droits de salariés, dossiers juridiques, mémentos de trésorerie, chiffres repères, modèles de documents et de tracts, etc.
- **www.fgtafo.fr** : un site Internet complet, avec un accès permanent à l'information.

#VOS NOUVEAUTÉS

> 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 SIAC 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 2022 sont les suivants :

Contrat de 10 à 16 heures : 39 €

Contrat de 17 à 24 heures : 53 €

Contrat de 25 à 30 heures : 67 €

Contrat de 31 à 35 heures : 94 €

Contrat agents de maîtrise : 140 €

Contrat Cadres : 206 €

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.

#LA CONVENTION COLLECTIVE

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

Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géogra-

phique, etc. Ils contribuent donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail.

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

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

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

LE MAINTIEN DU FONDS D'ACTION SOCIALE

Avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la situation du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR). Au vu des résultats de cet examen, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020, taux qui était appelé à 0 % depuis de nombreuses années.

Au regard des résultats techniques et des réserves disponibles du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR), les parties signataires ont décidé de fixer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale à 50 % du taux contractuel pour l'année 2020 et 2021.

Les partenaires sociaux ont convenu de se revoir au cours du troisième trimestre 2021 afin de décider du taux d'appel à prévoir au-delà de l'année 2021.

LES CRAINTES DE LA FGTA-FO

La FGTA-FO a catégoriquement refusé cette volonté d'un appel à taux 0 % sur plusieurs années, craignant une volonté

patronale de faire disparaître cet outil efficace d'aide sociale aux salariés les plus nécessiteux ! D'ailleurs, ils ont tenté de faire un taux d'appel à taux 0 % sur plusieurs années dans le but de vider ce fonds et peut être de le faire disparaître. Nous veillerons à ce que ce fonds reste et se renforce notamment par la diversification et l'amélioration des avantages proposés.

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 par ailleurs que les dispositions de l'article 48-7 de la Convention collective nationale de la restauration rapide relative 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 salaires 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.

- *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.

LA PRISE EN COMPTE DE L'INVALIDITÉ

Invalidité permanente

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^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} 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^{ère} catégorie : 42% du salaire annuel brut
- Invalidité 2^{ème} catégorie : 70% du salaire annuel brut
- Invalidité 3^{ème} 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 pré-

cédant 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

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

- A 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 ;

- A 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).

#LE POUVOIR D'ACHAT : UNE PRIORITÉ

La FGTA-FO n'est pas signataire de la NAO 2019 dans la branche.

OUI, la FGTA-FO est un syndicat pragmatique et surtout intransigeant quant à la défense des droits des salariés de la branche.

En effet, nous avons refusé de signer le projet d'accord proposé par la partie patronale dans le cadre de la négociation obligatoire de 2019.

Avant d'entrer dans les détails des motifs de ce refus de signer un accord au rabais, vous trouverez ci-dessous nos principales revendications.

Dispositions relatives aux salaires et aux annexes de rémunération :

- 1- 1,8 % d'augmentation pour le premier niveau de la grille.
- 2- 2,5 % d'augmentation de salaire pour tous les niveaux de la grille.

3- La majoration et/ou la récupération du travail de dimanche.

4- La majoration du travail de nuit : les salariés du niveau A-1 au niveau D-4 se verront majorer de 20 % le taux horaire brut sur toute heure effectivement travaillée entre 22 h et 6 h du matin.

5- L'évolution graduelle (30 % du salaire la 1^{re} année sans que cela soit inférieur à la prime conventionnelle, 70 % la 2^e année et 100 % la 3^e année) de la prime conventionnelle à un 13^e mois.

6- La mise en place **de la prime exceptionnelle** de pouvoir d'achat : 200 euros.

7- **La prime de transport : 50 euros / mois.**

8- **Demande d'une reconnaissance conventionnelle de l'unité économique et sociale au sein de la branche de la restauration rapide.**

POURQUOI LA FGTA-FO TIENT À LA RECONNAISSANCE DES UES

Plusieurs établissements, une même enseigne, un seul employeur

La branche de la restauration rapide est constituée d'un grand nombre de petits établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et exerçant leur activité sous une même enseigne.

Il est de pratique courante que des franchises d'une même enseigne soient la propriété directe ou indirecte d'un même entrepreneur. Elles réunissent de fait les conditions d'une unité économique.

Les statuts sociaux des salariés de ces entreprises, relevant de la Convention collective nationale de la restauration rapide, sont similaires sinon identiques. Ces entreprises réunissent de ce fait les conditions d'une unité sociale.

Ces entreprises devraient dès lors faire l'objet d'une reconnaissance d'Unité économique et sociale et offrir aux salariés, lorsque cette UES comprend 50 salariés ou plus, le bénéfice d'un régime de participation aux résultats de l'entreprise et la mise en place des instances représentatives du personnel correspondantes.

Si beaucoup de franchisés ou de locataires-gérants de la branche, propriétaires de plusieurs établissements exploitent l'ensemble de leurs unités au sein d'une même entité juridique ou d'une unité économique et sociale, beaucoup d'autres, plus nombreux, échappent à cette exigence légale. Elles privent ainsi leurs salariés du bénéfice de la participation aux résultats et d'une meilleure représentation du personnel.

Il en résulte une distorsion de concurrence au sein de la branche de la restauration rapide au bénéfice des entreprises adoptant des stratégies de contournement de la loi et réalisant des marges au moyen de conditions sociales mini-

malistes, au détriment des entreprises respectueuses des dispositions légales et consentant de meilleures conditions sociales à leurs salariés.

Législation relative à l'unité économique et sociale

L'enjeu de faire reconnaître les établissements exploités par une seule personne quelque soit l'enseigne est un enjeu de taille pour la représentation syndicale des salariés.

Le poids économique de la franchise en France progresse ! Et les droits des salariés régressent !

La France est le premier pays européen en terme de réseaux de franchiseurs puisqu'elle comptait, en 2015, 1834 franchiseurs pour 69 483 franchisés. Le chiffre d'affaires est de 53,38 milliards d'euros. En 2018, la France est passée à 2004 franchises et 75 193 franchisés avec un CA de 62 milliards d'euros.

Dans le seul secteur de l'alimentaire, 15 278 magasins ou points de vente pèsent près de 22 milliards d'euros.

Dans le secteur de la restauration rapide, 5 321 établissements sous 218 marques (réseau) et qui réalisent des milliards de chiffre d'affaire et emploient des dizaines de milliers de salariés.

La reconnaissance des UES nous permettra de désigner des représentants de sections syndicales que la FGTA-FO accompagnera dans la préparation et la réussite de leurs élections.

Nous pourrions parvenir à réussir cet enjeu par voie conventionnelle, comme le Code de travail le permet (voir ci-dessous).

L'article L2322-4 du Code du travail dispose :

« Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou

par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire. »

D'autre part, un arrêt de la Cour de cassation 13-12712 du 14 novembre 2013, confirmé par l'arrêt 14-12522 du 30 juin 2015, décide :

« que la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole électoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES »

Il résulte de cela :

- qu'une UES peut être reconnue par convention ou par décision de justice,
- que la reconnaissance conventionnelle résulte d'un accord collectif signé par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES,
- que les entreprises formant entre elles les liens de l'unité économique et sociale mais non encore dotées de délégués syndicaux se trouvent de ce fait dans l'impossibilité de conclure un accord collectif de reconnaissance d'UES,

- qu'un tel accord collectif peut être conclu au niveau de la branche professionnelle de la restauration rapide dont les organisations syndicales sont de facto représentatives au sein des entités relevant de ladite branche professionnelle.

En conséquence, la FGTA-FO demande l'ouverture d'une négociation de branche sur le projet d'avenant ci-après, afin de rétablir l'équité de concurrence et d'améliorer les conditions sociales des salariés au sein de la branche de la restauration rapide.

Texte de la proposition FGTA-FO

« Reconnaissance d'une unité économique et sociale (UES)

Il est reconnu que forment entre elles les liens d'une unité économique et sociale les entités juridiquement distinctes de la branche de la restauration rapide, remplissant les conditions suivantes :

- > ces entités opèrent sous la même enseigne de restauration rapide,
- > ces entités sont soumises, depuis deux ans ou plus, à une concentration des pouvoirs de direction qui se caractérisent notamment par :

- le fait que ces entités sont détenues majoritairement directement ou indirectement par la même personne physique, ou la même personne morale, ou des personnes morales distinctes ayant des administrateurs communs, ou que la franchise ou la location-gérance de cette enseigne bénéficie à la même personne physique ou la même personne morale ou des personnes morales distinctes ayant des administrateurs communs,
- et/ou le fait qu'un ou plusieurs cadres opérationnels ou fonctionnels, salariés ou dirigeants, ont compétence sur ces diverses sociétés.

Le délai de deux ans a pour objet de permettre l'harmonisation des conditions sociales entre ces diverses entités. Entre automatiquement dans le périmètre de l'UES toute société répondant aux critères ci-dessus, deux ans après sa création ou son acquisition.

En cas de cession, la société concernée sort automatiquement de l'UES au jour de la cession.

Le présent dispositif vaut reconnaissance conventionnelle de l'UES au sens de l'article L 2322-4 du Code du travail, sous réserve d'accords collectifs d'en-

treprise plus favorables ou de décisions de justice prévoyant des dispositions différentes.

Lorsque l'UES reconnue en application directe du présent texte, regroupe au moins cinquante salariés, effectif entendu au sens de l'article L 1111-2 et suivants du Code du travail :

> elle met en œuvre un accord de participation d'UES selon l'une des méthodes prévues par l'article L 3322-6 du Code du travail, éventuellement en substitution d'accords de participation conclus au

niveau de l'une ou de plusieurs de ces entités,

> elle met en place un Comité d'entreprise et un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, ou une délégation unique du personnel.

Le présent avenant entre en vigueur douze mois après la date de son extension. Ce délai permettra aux sociétés concernées de procéder, le cas échéant, à l'harmonisation des statuts sociaux des personnels de ces diverses sociétés. »

#LES CONSULTATIONS DU CSE

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 tech-

niques 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 majo-

ritaire 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 : BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES, 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.

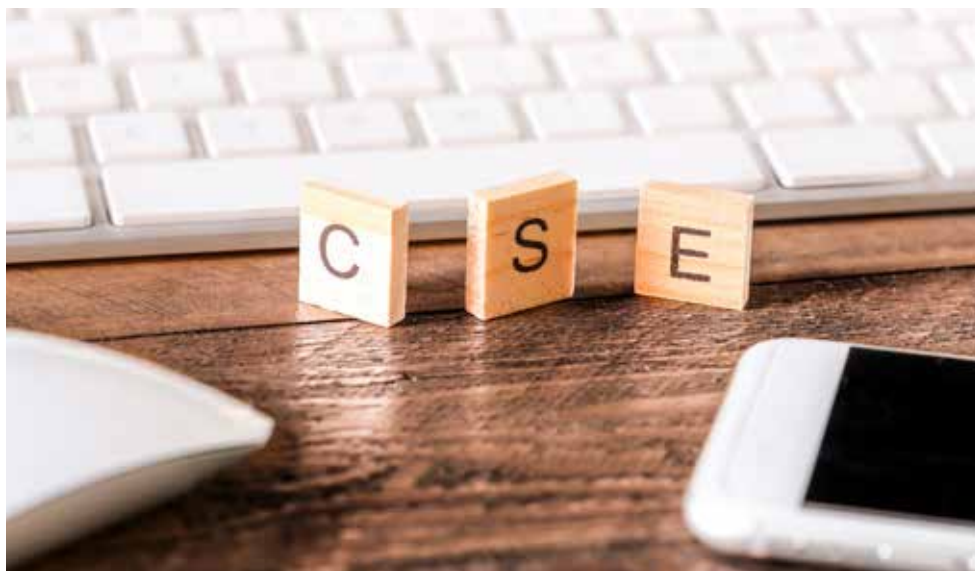
- les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

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) ;
- vains 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).



#LE FLÉAU DE LA FRANCHISE...

LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV



Depuis notre dernier Congrès, nous avons fixé plusieurs axes prioritaires pour notre Fédération et notre propre développement syndical est l'un des plus importants. Si nous voulons que nos revendications aboutissent et que notre action syndicale soit forte nous devons faire de l'adhésion syndicale notre priorité. C'est le seul moyen de gagner des élections et de renforcer notre représentativité. Aujourd'hui, à cause des restructurations, des fermetures d'entreprises, des départs à la retraite et des ruptures conventionnelles, chaque fois que nous gagnons un adhérent, nous en perdons un !

Et puis il y a ce véritable fléau que constitue le passage en franchise de centaines d'entreprises ou d'établissements dans l'ensemble de nos métiers, et tout particulièrement dans la restauration rapide. Pour moi, il est impensable de valider le fait qu'une enseigne, dans la même ville, voire dans la même rue, puisse avoir deux façons de gérer les

salariés de ses restaurants. Passer d'une convention intégrée à une convention de branche, cela signifie la plupart du temps la perte de l'intéressement, de la participation et de la mutuelle... Sur quoi se base-t-on pour décider que les salariés de tel restaurant franchisé doivent avoir un salaire et des droits inférieurs à ceux d'un autre restaurant intégré de la même enseigne ? J'ai nommé un responsable de ce dossier au sein de la Fédération. Il s'agit de Nabil Azzouz, que vous connaissez bien. Il est chargé de mettre en place et de déployer des revendications pour tous les salariés passés à la franchise qui, aujourd'hui, sont majoritaires dans la profession, pour qu'ils ne restent pas au minimum garanti par les accords de branche.

Le regroupement des branches professionnelles qui se profile à l'horizon risque également de supprimer des droits. Très souvent, dans les grosses branches multiprofessionnelles, on ne sait pas qui décide quoi et pour l'avantage de qui, tant les intérêts des uns et des autres sont contradictoires.

Notre priorité est plus que jamais de défendre l'ensemble des salariés, mais particulièrement les salariés injustement frappés par un système économique qui n'avantage que les patrons. Alors je vous demande de nous rejoindre dans ce combat pour la reconquête des droits. Pour donner plus de poids à nos revendications, saisissez-vous du développement de la syndicalisation dans votre entreprise et nous gagnerons ensemble.



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.

KLĚSIA
Assureur d'intérêt général



#LES THÈMES D'ORDRE CONVENTIONNEL

LES ENTREPRISES NE PEUVENT PAS Y DÉROGER

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 ;
- 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'édition de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent, et non se limiter à une mission d'interprétation et de conciliation.

NOUVEAU : Pour pouvoir être étendu, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord-type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#CSE : QUESTIONS / RÉPONSES

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. 2313-10).

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.

A 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 Conseil d'Entreprise 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.

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

A l'inverse des heures correspondants aux crédits d'heures habituels, 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).

Est-il possible d'utiliser le budget de fonctionnement en lieu et place du budget des activités sociales et culturelles ?

En principe chaque budget doit rester distinct et être utilisé conformément à son objet.

Cependant, le comité social et économique peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des

activités sociales et culturelles (C. trav., art. L. 2315-61).

Le transfert ne peut avoir lieu qu'en fin d'exercice comptable et l'excédent annuel du budget de fonctionnement du CSE peut être transféré au budget des ASC dans la limite de 10 % de cet excédent.

A 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.



SALAIRES

La dernière grille de salaire, étendue du 1^{er} juillet 2020.

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
I	Échelon A	10,15 euros
	Échelon B	10,18 euros
II	Échelon A	10,31 euros
	Échelon B	10,52 euros
III	Échelon A	10,72 euros
	Échelon B	10,74 euros
	Échelon C	11,65 euros
IV	Échelon A	2,32 euros
	Échelon B	12,61 euros
	Échelon C	13,19 euros
	Échelon D	14,32 euros
	Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus	
V	Échelon A	38 001 euros
	Échelon B	39 208 euros
	Échelon C	62 186 euros

Attention : aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC qui est de 10.48 € brut depuis le 1^{er} octobre 2021.

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 euros 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.



Classification

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 nécessitent de nouvelles compétences et donc un niveau de salaire correspondant.

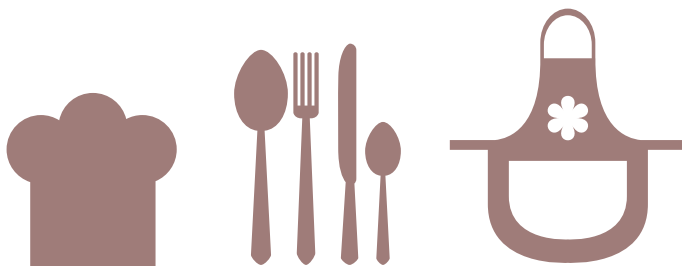
Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi, ils caractérisent aussi les différents niveaux de qualification en

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 ;

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.

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.

A 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.

MOBILISATION

- 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. A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

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 €

ABONNEMENT DU CPF

L'opérateur de compétences	L'employeur
Pôle emploi	L'Etat
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

Le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un OPCO, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1,
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques,
- les salariés mentionnés à l'article L. 6323-12
- et les salariés à temps partiel.

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise mentionné à l'article L. 2254-2 (un accord de performance collective) bénéficie d'un abondement de son CPF d'un montant minimal de 3 000 euros.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, Sanction pour non-respect des règles sur L'EP.

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.

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. Au-delà, des

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

Au 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.

Par dérogation, avant que le transfert du recouvrement aux URSSAF ne devienne effectif en 2022, les OPCO assureront la collecte de la contribution formation, de la taxe d'apprentissage, du 1 % CPF-CDD et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, pour les sommes dues sur les rémunérations *2019, 2020 et 2021 (L. no 2019-1479, 28 déc. 2019, art. 190, JO 29 déc.).

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).

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.

des CPIR et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, les Opacif-Fongecif assureront l'examen et la prise en charge des projets de transition professionnelle.

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/>

#VOS DROITS

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}).

CONTRAT DE TRAVAIL, ESSAI ET PRÉAVIS

> 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).

> 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).

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).

> 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	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

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

BULLETIN DE PAIE

L'ensemble du personnel reçoit, avec son salaire, un bulletin de salaire qui doit être remis par période de trente et un jours.

Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et en fait la demande.

Ce bulletin devra 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).

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. 226-1 ; 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.).

CERTIFICAT DE TRAVAIL

À l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié un certificat indiquant, 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.

TEMPS PARTIEL

> Durée hebdomadaire ou mensuelle Durée minimale 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).

> Durée quotidienne et coupures

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2015 : interdiction des coupures pour les contrats de moins de 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles. Durée des séquences de travail : 2 h consécutives au minimum (sauf demande du salarié) pour chacune des 2 séquences de travail au cours de la journée. En cas d'horaire \leq 4 h au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives (sauf demande du salarié).

PRIME DE COUPURE

Prime de coupure pour chaque interruption de plus de 2 h : 80 % du MG (montant du minimum).

À partir du 1^{er} octobre 2021, le minimum garanti est porté à 3,73 €.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Limite : 33 % de la durée contractuelle.

Délai de prévenance de 3 jours (pouvant être réduit en cas de circonstances imprévisibles).

Durée contractuelle 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 ».

> Compléments d'heures

Possibilité 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.

Nombre d'avenants 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.

CONGÉS

> 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 : 5 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 : 2 jours.
- déménagement : 2 jours payés par tranche de 3 ans (sur présentation de justificatifs officiels de domicile).
- 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.

- déménagement : 2 jours payés par tranche de 3 ans (sur présentation de justificatifs officiels de domicile).

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 devront être pris au moment des événements en cause. Ils seront 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 naissance multiples, le congé de paternité est de 32 jours calendaires.

Au total, le père bénéficiera donc au minimum, de 28 jours de congés (dont

3 jours ouvrables attribués pour la naissance).

C) La prise du congé paternité

Le congé paternité est composée de 2 périodes :

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

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

Pour le reste du congé (21 jours), celui-ci peut être fractionné en deux périodes de 5 jours minimum chacune.

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 devront être pris au moment des événements en cause. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

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.

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.

Utilisation 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.

JOURS FÉRIÉS

Les salariés présents dans l'entreprise depuis plus de 10 mois bénéficieront des jours fériés légaux. Ces jours seront, 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 pourra 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.

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.

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).

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.

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.

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

- 1 an à moins de 3 ans :170 €
- 3 ans à moins de 5 ans :200 €
- 5 ans et + [5 ans
à moins de 10 ans :270 €
- 10 ans et + :370 €
(Avenant n° 55 du 26-3-2018 étendu)

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^{ème} 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.

INDEMNISATION DES REPAS ET PRIME DE PANIER

En ce qui concerne les modalités de repas, l'employeur aura 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.

Moment du repas :

Les repas seront pris par roulement en dehors des heures de pointe selon les modalités définies par chaque établissement. Ces heures de pointe seront 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'excéderont pas 2 heures consécutives.

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.

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).

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 20 €, 22 € si le lieu de travail est situé en Ile-de-France et 21 € si le lieu de travail est situé en province.

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.

Ancienneté	Indemnité
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).

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.

Répartition de la cotisation : 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

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.

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.

ORGANISATION DU TRAVAIL

A - Horaires de travail

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

B - Modulation du temps de travail

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

C - Heures supplémentaires

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

D - Repos compensateur

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

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

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

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins 7 jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit en accord, soit après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date mais la durée

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

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

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

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

E - 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.

FOURNITURE ET 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 par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures.

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. 1237-17, 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

> LE MAINTIEN DE SALAIRE

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

• Article L. 2145-6 du Code du travail

Il est désormais rédigé comme suit : « le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération ».

Le salaire et les cotisations sociales afférentes doivent être intégralement maintenus sur le bulletin de salaire.

Ces nouvelles règles s'appliquent « aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

• Article L. 2145-7 du Code du travail

La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale, et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions de formation. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

> UTILISATION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

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

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

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

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

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

EN CAS DE REFUS DE L'EMPLOYEUR

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



CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

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

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque con-

gé ne peut être inférieure à une demi-journée. Le salarié bénéficiant de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

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

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

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

Renseignez-vous sur les modalités de prise en charge applicables au sein de votre entreprise (convention de formation, droit syndical...).

Pour toute question, contactez votre centre de formation INACS.

LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

• LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Prise en charge de l'entreprise :

- Frais de transports et d'hébergement
- Coût pédagogique
- Salaire des stagiaires

• LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Prise en charge de l'entreprise :

- Frais de transports et d'hébergement
- Salaire des stagiaires

Prise en charge du CSE (fonctionnement) :

- Coût pédagogique

SAUF ACCORD PLUS FAVORABLE DE L'ENTREPRISE

A SAVOIR : LE CHOIX DE L'ORGANISME DE FORMATION

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



COMMENT S'INSCRIRE ?

• INSCRIPTION EN LIGNE

Rendez-vous sur : www.inacs.fr

• INSCRIPTION PAR MAIL

secretariat@inacs.fr



• LE RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL

Prise en charge de l'entreprise :

- Frais de transports et d'hébergement
- Coût pédagogique
- Salaire des stagiaires

• AUTRES FORMATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES, SYNDICALES ET ENVIRONNEMENTALES

Prise en charge de l'entreprise :

- Salaire des stagiaires

Prise en charge du CSE (fonctionnement) :

- Coût pédagogique
- Frais de transports et d'hébergement



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

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

L'INACS : UN APPRENTISSAGE À VOTRE MESURE

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



Ensemble pour gagner en compétences



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

Les titulaires du CSE peuvent bénéficier d'une formation dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail :

- Ces formations seront renouvelées lorsque les représentants auront exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutif ou non.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale

de 5 jours.

- Le salaire est maintenu par l'employeur et les frais de la formation sont pris en charge par le budget de fonctionnement.
- Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Art. L.2315-63 du c. trav.



Formation CSE, équipe FO Compass



Loi Travail, équipe FO Sodexo




swile

La première solution unifiée
au service de l'engagement des salariés



Swile Card.





La première smartcard.

-  Titres-resto
-  Titres cadeaux
-  Mobilité



Swile App.

La super app des employés.

-  Sondages
-  Cagnottes
-  Remboursements
-  Messagerie



#VOS CONTACTS



AMREST

Naab Riad

Délegué syndical central
riadnaab@gmail.com
06 59 60 94 27



Mc Donald's PARIS SUD

Aberation Berahal

Délegué syndical
Berahal02@hotmail.fr
06 32 97 32 20



SSP PARIS

Boukersi Malek

Délegué syndical
laoubi13@hotmail.fr
06 58 35 38 95



BRIOCHE DORÉE

Sophie Bonfante

Déleguée syndicale centrale
sophie.bonf@gmail.com
06 62 21 89 27



PIZZA HUT

Sanogo Sidy

Délegué syndical
sanogo13@yahoo.fr
06 99 53 88 42



SSP PARIS

Haouari Djamilia

Déleguée syndicale centrale
djimi213@hotmail.fr
06 12 10 91 81



BURGER KING

Abdani Madjoline

Déleguée syndicale centrale
madjoabd@hotmail.fr
06 34 05 00 06



AREAS

Hakim Belkacem

hakimjsk@hotmail.fr
06 72 99 60 96



SUSHI SHOP

Garfin Emmanuel

Délegué syndical central
egarfin@orange.fr
06 33 95 63 24



EPIGO

Hamdaoui Sonya

Déleguée syndicale
sonya.hamdaoui@gmail.com
06 16 77 39 39



Mc Donald's

Abdi Lyes

Délegué syndical central
ly.abdi@gmail.com
06 60 14 20 44



STARBUCK'S COFFEE

Aboujahli Said

Délegué syndical central
s.aboujahli@live.fr
06 02 16 74 74

**Cette liste n'est pas exhaustive, pour plus d'infos,
vous pouvez contacter la Fédération au 01 86 90 43 60.**

ADHÉREZ À FORCE OUVRIÈRE !

En devenant adhérent, profitez du soutien
d'une équipe dynamique et solidaire
à vos côtés pour vous informer sur vos droits,
vous défendre en cas de litige
et vous former pour mieux évoluer dans votre métier.
Adhérer à FO, c'est maîtriser son destin professionnel.



DEMANDE D'ADHÉSION

Nom : **Nom et adresse de l'entreprise :**

Prénom :

✉

.....

..... **Son activité :**

✎

✉

Profession : **Signature :**





FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
01 86 90 43 60

www.facebook.com/Fgtafo-hcr
twitter.com/fgtaFO

Retrouvez-nous sur notre site :
www.hcr-fo.fr

