

2017-2018

GUIDE
DES DROITS
DU SALARIÉ
RESTAURATION
COLLECTIVE



JOSEPH EST
RESTAURATEUR.
À CHAQUE SERVICE
IL PRÉPARE PRÈS DE
100 ASSIETTES.



HEUREUSEMENT,
AVEC KLESIA,
IL EST BIEN
COUVERT.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



MIEUX CONNAÎTRE VOS DROITS VOUS PERMETTRA SANS AUCUN DOUTE DE MIEUX LES DÉFENDRE.

Ce guide a pour objectif de vous aider à mieux connaître l'essentiel de vos droits et à y trouver des réponses à des questions relatives à votre contrat de travail ; grille de salaire, formation, santé et prévoyance, congés...

Ce guide est l'occasion de mettre en avant le rôle de notre fédération, la FGTA-FO, dans la défense du socle social commun à tous les salariés de la branche à travers son implication et son intransigeance dans la négociation collective.

Aussi, est-il important de mettre en lumière le rôle central des délégués syndicaux qui négocient, sans relâche, des accords d'entreprise et font en sorte qu'ils soient plus favorables que les minima négociés au niveau de la Convention collective.

Pour mieux relater ce rôle central, nous avons fait le choix de rendre visible les acquis obtenus par les salariés syndiqués dans certaines entreprises de la branche. Cette approche comparative pourrait stimuler vos revendications et vos négociations dans vos entreprises respectives.

Nous avons besoin de vous afin d'équilibrer notre rapport de force avec les organisations patronales pour mieux vous représenter.

Enfin, nous ne pouvons pas omettre d'aborder les ordonnances de la **loi travail 2** qui bouleversent le champ syndical traditionnel et remet en cause près d'un siècle de luttes sociales.

Nous ne pouvons malheureusement pas aborder dans ce guide toutes les ordonnances, mais nous tâcherons de vous donner le maximum d'éléments de compréhension pour vous accompagner dans ce changement.

J'espère que la lecture de ce guide vous encouragera à vous syndiquer et à nous rejoindre pour que nous puissions ensemble faire barrage à une casse sociale programmée avec laquelle vos droits sont devenus la seule variable d'ajustement pour plus de rentabilité.

Ce guide concerne les salariés de la restauration collective à but lucratif ou non lucratif. Il recouvre toutes les activités relevant des codes NAF 55.5 A et 55.5 C, exercées à titre principal. Celles-ci consistent à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur des collectivités publiques ou privées dont les secteurs sont :

- entreprise et administration ;
- enseignement ;
- hospitalier ;
- personnes âgées (foyers, résidences avec services, maisons de retraite) ;
- social et médico-social, à l'exclusion de l'aviation ferroviaire, maritime et aérien.

Elle s'applique à l'ensemble du personnel, y compris celui des sièges sociaux et bureaux régionaux.

Nabil AZZOUC
Permanent fédéral

Des modifications ou des adaptations pourraient intervenir dans ce guide suite à la publication des décrets d'application des ordonnances dites Macron.

Syndicat National Force Ouvrière des Emplois de la Famille : le syndicat professionnel des assistant(e)s maternel(le)s










vraiment



Le syndicat SN FO SAP aide les assistant(e)s maternel(le)s dans toutes leurs démarches professionnelles (démar-
rage d'activité, salaires, congés, relations avec l'employeur...). En adhérant au syndicat, vous êtes informé(e) en
temps réel sur vos droits et profitez d'une équipe spécialisée à vos côtés pour répondre à vos questions. Et, en
plus, toute adhésion bénéficie d'un crédit d'impôt !
Ce n'est pas parce que l'on est assistante maternelle qu'on n'a pas AUCUN le droit d'être chouchoutée...

FO 
FGTA
Assistantes maternelles

S O M M A I R E

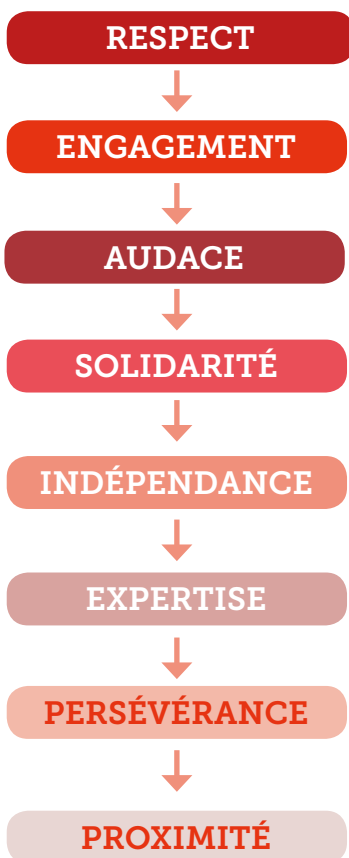
	LA FGTA-FO	6•9
	LOI TRAVAIL 2	10•14
	SALAIRES	15•17
	FORMATION PROFESSIONNELLE.....	18•19
	VOS DROITS.....	20•27
	FORMATION SYNDICALE : UN DROIT POUR TOUS.....	28•29
	FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.....	30•32
	FORMATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	33•34
	TABLEAU COMPARATIF.....	36•39

La FGTA-FO

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

Les valeurs de la FGTA-FO

Les valeurs ne sont pas que des mots. Elles sont le moteur de nos actions.



Des compétences et des outils au service des salariés

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



La Convention collective

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

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

La clé d'accès privilégiée de 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.



Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

Sur les 11 thèmes ci-dessous, un accord d'entreprise ne peut donc comporter de dispositions moins favorables pour les salariés :

Article L. 2253-1 - La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale ;
- 6° Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier

alinéa de l'article L. 3123- 19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code ;

- 7° Les mesures relatives au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire énoncées aux articles L.1242-8, L.1242-13, L.1244-3, L.1251-12, L.1251-35 et L.1251-36 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du Code du travail ;
- 11° 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.

Définir, par la négociation, l'ordre public conventionnel de branche

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche vont pouvoir déterminer d'autres thèmes (au-delà des 11 thèmes énoncés ci-dessus) sur lesquels les accords d'en-

treprise ne peuvent pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Quelques acquis de la FGTA-FO dans la négociation de branche

Sous l'impulsion de la FGTA-FO, nous avons pu signer l'avenant n°1 à l'avenant 43 relatif à la mise en place d'un 13^{ème} mois. La FGTA-FO a fortement contribué à la concrétisation de cet avenant qui se substitue aux articles 1-4 et 1-5 de l'avenant 43 relatif au revenu minimum annuel.

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

Conditions d'attribution :

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

Avenant n° 52 relatif au temps partiel :

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

Lors de cette négociation la FGTA-FO a pesé, de toutes ses forces, afin d'arracher des contreparties concrètes pour les salariés dont l'organisation du temps de travail implique des coupures.

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

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement. En 2017, le MG est porté à 3,54 euros.

La FGTA-FO a démontré son attachement à la négociation mais elle reste intraitable quand celle-ci ne répond pas aux aspirations des salariés. Ce sont dans ces conditions que la FGTA-FO n'a pas signé

d'accord en 2017 dans la branche de la restauration collective.

Le leadership de notre syndicat dans les branches professionnelles n'entame en rien notre détermination d'aller toujours plus loin dans l'action.

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

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

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

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

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

LOI TRAVAIL 2

Nouveautés

Faisant suite à la loi El Khomri (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) 5 projets d'ordonnances modifiant le Code du travail ont été signés le 22 septembre 2017, les 5 ordonnances finalisées ont été publiées au JO du samedi 23 septembre 2017.

Elles portent respectivement pour titre :

- La réforme de la négociation collective ;
- La nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- La prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- Diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

I. La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus

Il faut distinguer 3 hypothèses, qui seraient cette fois-ci exclusives les unes des autres.

Priorité donnée à la négociation avec les élus mandatés

L'employeur qui souhaite négocier serait tenu d'informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, de sa décision d'engager des négociations.

Pour être valable, l'accord négocié avec les élus mandatés devrait être approuvé par les salariés à la majorité.

Possibilité de négocier avec des élus non mandatés

Si aucune OSR ne manifeste son souhait de mandater un élu, la négociation pourrait se faire avec les élus non mandatés.

Attention : dans ce cas, l'accord ne pourrait porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif, à l'exception des accords collectifs relatifs à l'information et la consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement économique.

La conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les TPE, le projet permet à l'employeur de soumettre un projet d'accord, qu'il aura rédigé seul, à l'approbation du personnel.

Pour que le texte prenne la valeur d'un accord collectif, il devrait être ratifié par la majorité des deux tiers du personnel. À défaut, il serait réputé non écrit.

Il s'agit de la mesure la plus innovante en la matière, puisqu'elle étendrait considérablement le référendum à l'initiative de l'employeur portant sur un texte non négocié.

Cette possibilité serait également ouverte aux entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de délégué syndical et de représentants élus du personnel.

II. Mise en place d'un comité social et économique

Une nouvelle institution dénommée comité social et économique se substituera : - aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés - aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Un accord d'entreprise peut prévoir la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et DS) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : le Conseil d'entreprise

A. Entreprise occupant au moins 11 salariés

Il est prévu qu'un comité social et économique doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, c'est-à-dire de 11 salariés et plus. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Il est calculé selon les règles habituelles prévues par le code du travail (Article L 1111-2)

Comme c'était déjà le cas pour le CE et les délégués du personnel, l'obligation de mettre en place un CSE s'applique à tous les employeurs de droit privé, donc à toutes les entreprises privées, quelles que soient leur forme juridique et leur activité (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations, etc.). De même, les établissements publics employant du personnel de droit privé et les établissements publics industriels et commerciaux restent soumis à la législation sur les instances représentatives du personnel.

Le CSE est supprimé au moment de son renouvellement, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.

B. Commission de santé, sécurité et conditions de travail

Une commission de santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement

mise en place dans les entreprises et les établissements d'au moins 300 salariés (jusqu'à présent : existence du CHSCT à compter de 50 salariés), et, en tout état de cause, dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et les établissements classés SEVESO.

Le cadre de mise en place est prévu par un accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur.

En cas d'accord collectif ou d'accord avec le CSE, cet accord détermine :

- le nombre de membres de la commission,
- ses modalités de désignation,
- les missions qui lui sont déléguées par le CSE,
- ses modalités de fonctionnement,
- la formation de ses membres,
- les éventuels moyens dédiés.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, si nécessaire. Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres. Elle comprend au moins 3 membres salariés dont un cadre. La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

C. Représentants de proximité

L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut prévoir la mise en place des représentants de proximité. Il définit alors le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de leur désignation et leurs modalités de fonctionnement.

Pour ainsi dire, le maintien des DP (qui deviennent représentants de proximité) est rendu facultatif.

Remarque : absence d'obligation d'organiser des élections dans les entreprises de

moins de 20 salariés, si aucun candidat ne s'est présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections.

Lorsqu'il y a lieu de consulter le CSE central et le CSE d'Établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais des consultations de ces instances respectives. A défaut, les avis des CSE d'établissements sont rendus et transmis au CSE central préalablement à son avis.

Conseil d'entreprise

Un accord d'entreprise peut prévoir la fusion totale des instances dans l'entreprise (CSE et DS) en une seule, incluant la compétence de négociation des accords collectifs : le Conseil d'entreprise

En plus des missions confiées au CSE, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le conseil d'entreprise est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Le conseil d'entreprise est mis en place par accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée ou par accord de branche étendu.

Cet accord fixe :

- la liste des thèmes pour lesquels les décisions unilatérales de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise,
- le cas échéant, la composition de la délégation de négociation,
- la périodicité des thèmes de négociation,
- les moyens accordés aux représentants du personnel et notamment le nombre d'heures de délégation (minimum fixé par décret en Conseil d'État selon l'effectif de l'entreprise).

Pour être valable, l'accord conclu avec le conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou ayant obtenu la

majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Un Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'UES.

D. Mesures transitoires des institutions de représentation du personnel :

La mise en place du CSE est possible dès la publication au Journal officiel de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

Hypothèse 1 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées avant la publication de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

Il est prévu que l'ordonnance entre en vigueur à la date de publication au JO des décrets d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Tant que les textes n'ont pas été publiés, on doit appliquer les anciennes règles du code du travail. L'employeur devra organiser des élections de manière à permettre le renouvellement, selon le cas, du CE, des délégués du personnel et du CHSCT ou de la délégation unique du personnel.

Hypothèse 2 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre la publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2018.

Il n'est plus possible de procéder à l'élection d'un CE et de délégués du personnel et à la désignation d'un CHSCT. Autrement dit, l'entreprise devra se doter d'un CSE. Tout au plus, si les mandats à renouveler viennent à expiration entre la date de publication au JO de l'ordonnance et le 31 décembre 2018, l'employeur peut décider de prolonger d'une année au plus les mandats en cours. Après une année de prolongation, l'employeur devra faire procéder à l'élection d'un CSE.

Hypothèse 3 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

L'employeur n'a pas le choix, il faut impérativement mettre en place un comité social et économique, en principe à l'échéance normale des mandats en cours.

Hypothèse 4 :

Les instances représentatives du personnel doivent être renouvelées après le 31 décembre 2019.

Il est prévu que les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la délégation unique du personnel et des délégués du personnel cessent au plus tard le 31 décembre 2019. De fait, ils prendront fin de manière prématurée et l'employeur devra organiser de nouvelles élections pour permettre la mise en place du nouveau comité social et économique.

Congé de formation économique sociale et syndicale

Il est prévu un droit au maintien de la rémunération et des contributions et cotisations afférentes à la rémunération des salariés en congés de formation économique, sociale et syndicale par l'employeur

Le maintien de salaire par l'employeur est rétabli pendant la durée du congé de formation (y compris les cotisations et les contributions afférentes).

Possibilité de déduction de la contribution AGFPN dans les conditions définies par décret. Fin du système de remboursement à l'employeur par l'organisation syndicale.

Délégué syndical

Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche, l'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique, dénommée conseil d'entreprise, intégrant la compétence de négociation.

En d'autres termes, chose inédite depuis la création de la section syndicale en 1968, les délégués syndicaux pourraient perdre le monopole de la négociation en se "fondant" dans une instance unique, dénommée Conseil d'entreprise, qui cumulerait les fonctions de représentation et de négociation.

Mais pour parvenir à une telle instance unique regroupant quatre institutions, la conclusion d'un accord majoritaire d'entreprise ou de branche serait donc obligatoire (**sous réserve des décrets d'application**). Il reviendrait à cet accord de déterminer les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée.



LOI TRAVAIL 2

Résister aux attaques gouvernementales



Nous avons été opposés à la première loi Travail, et aujourd'hui, nous sommes encore plus opposés à la deuxième, qui va plus loin dans la remise en cause des intérêts des salariés. La FGTA-FO a validé le principe des échanges entre le Gouvernement et la Confédération, mais dès que nous avons pu analyser le contenu des Ordonnances, nous avons tout de suite dit qu'elles sont globalement négatives. Et avec un peu de recul, on s'aperçoit qu'elles contiennent un certain nombre de pièges et que les premiers impactés sont les défenseurs des salariés, c'est-à-dire nos élus.

Ce n'est pas innocent : les représentants du personnel sont pratiquement seuls à soutenir des salariés qui ont de moins en moins de droits et sont de plus en plus isolés dans leur travail. En mettant en place ce nouveau "comité social et économique", les pouvoirs publics s'en prennent aux institutions représentatives et imposent aux élus, moins nombreux et investis de nouvelles responsabilités, de devenir des "généralistes". Avec en plus les référendums d'entreprises, les indemnités prud'homales plafonnées, la possibilité de licencier en fabriquant des déficits alors que l'entreprise est prospère... cette nouvelle législation va changer, pour les années à venir, le rapport entre les syndicats et les entreprises.

Nous avons réussi à sauver les négociations de branche, mais le gouvernement les attaque en réduisant drastiquement leur nombre; visant ainsi la mise en place de branches multinationales, forcément ingérables. Nous aurons beaucoup de mal à nous mettre d'accord, car les intérêts des patrons ne sont pas les mêmes. De ce fait, les négociations de branches, qui étaient déjà déjà trop souvent à minima, vont encore plus en souffrir.

Donc je dis à tous nos représentants qu'il faut s'organiser, résister et très vite recréer une dynamique de reconquête.

L'économie va mieux, selon le gouvernement, alors je veux que tout le monde puisse en profiter pour revendiquer sur les salaires. Si cela va mieux pour les patrons, cela doit aller mieux pour tous les salariés !

Dejan Terglav - Secrétaire général

SALAIRES

Grille de salaire (complément de la grille/prime conventionnelle...)

Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima

Grille salaire CCN pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Taux horaires minima

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

Niveau	Taux horaire
I	9,68 euros
II	9,79 euros
III	9,95 euros
IV	10,11 euros
V	10,49 euros
VI	10,95 euros
VII	11,80 euros
VIII	12,81 euros
IX	16,58 euros

Attention aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC qui est de 9,88 € brut en 2018.



Salaires minima mensuels

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

Niveau	Salairer minimum mensuel
I	1 468,17 euros
II	1 484,85 euros
III	1 509,12 euros
IV	1 533,38 euros
V	1 591,02 euros
VI	1 660,79 euros
VII	1 789,71 euros
VIII	1 942,89 euros
IX	2 514,69 euros

Egalité entre les femmes et les hommes

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

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



Un 13^{ème} mois pour tous

A compter du 1^{er} janvier 2017, les parties signataires conviennent d'instituer pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13^{ème} mois qui supprime et remplace l'actuelle prime de fin d'année (PFA).

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

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

Classification

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

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

L'accord propose trois pistes : l'une, classique, les deux autres nouvelles.

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

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

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

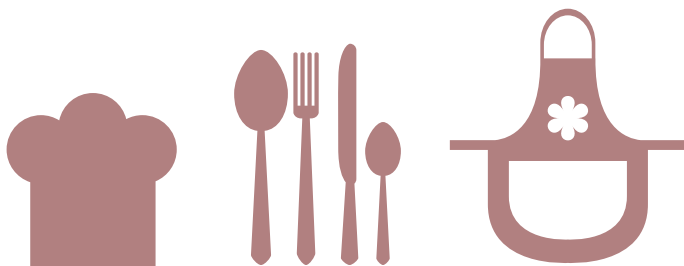
3°) Le passage au niveau 2 automatique en cas de polyvalence au bout de 4 ans, à compter du 1^{er} janvier 2014 et au cours du premier entretien professionnel suivant cette date (revendication obtenue par la FGTA-FO) si aucune proposition n'est faite par la hiérarchie.

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

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

Quatre CQP ont été créés :

- employé Technique de Service Logistique (magasinier),
- chef pâtissier/pâtissier,
- chef de production,
- chef de secteur.



FORMATION PROFESSIONNELLE

Une formation appropriée et l'acquisition de qualifications professionnelles adéquates constituent l'une des plus importantes conditions préalables à l'amélioration de la qualité et des services dans la restauration collective et donc à la compétitivité du secteur.

Les entreprises considèrent le développement des ressources humaines comme un investissement et, en tant que tel, il représente un élément substantiel dans les projets de stratégie et d'investissements. L'amélioration des compétences et la progression des salariés grâce à la formation et l'acquisition de qualifications professionnelles s'envisagent comme une priorité mise en œuvre de façon continue.

Les salariés doivent accorder toute l'attention nécessaire aux programmes de formation et y participer de façon active.

Considérant que les idées affirmées ci-dessus trouvent leur traduction dans les principes exprimés dans l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la restauration collective du 13 octobre 1999, les parties signataires conviennent de les transposer dans le présent article et affirment que les actions de formation professionnelle doivent s'effectuer dans le respect des principes suivants :

1. Une égalité de traitement entre hommes et femmes, entre salariés à temps complet et à temps partiel, entre catégories professionnelles, doit être garantie pour ce qui est de l'accès à ces actions.
2. Le plan de formation des entreprises doit répondre aux objectifs suivants :
 - l'adaptation des compétences à l'évolution des techniques, des produits utilisés, des prestations fournies et

aux changements dans l'organisation du travail et de la production ;

- l'évolution des qualifications et des possibilités de carrière des salariés.

3. Tant l'entreprise que les salariés ou leurs représentants peuvent proposer des initiatives en matière de formation et d'acquisition de compétences professionnelles complémentaires.
4. La participation des salariés à une formation à l'initiative de l'employeur ne doit pas être discriminatoire ou entraîner des désavantages, par exemple pour ce qui est du salaire, de la garantie de l'emploi, de dépenses liées à la formation.
5. Les exigences croissantes de mobilité et les spécificités de la restauration collective résultant du transfert des contrats de gestion rendent important, pour tout le secteur de la restauration collective sous-traitée, une transférabilité et une reconnaissance des compétences acquises par la formation au-delà des entreprises.
6. Une formation continue de qualité doit être assurée au sein des entreprises. Les interlocuteurs sociaux devraient, au niveau de l'entreprise :
 - dresser un inventaire régulier des mesures existantes concernant la formation continue ;
 - identifier les besoins en matière de formation et de compétences ;

- élaborer conjointement, après information et consultation, des programmes de formation appropriés sur la base des besoins identifiés en matière de formation et de compétences ;
- évaluer l'efficacité des mesures prises.

Cette transposition des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la restauration collective ne préjuge en aucune manière des futures négociations découlant de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 ainsi que des dispositions légales et réglementaires à venir.

CléA : le certificat de connaissances et de compétences professionnelles



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

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

Qu'est-ce que CléA ?

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

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

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

A qui s'adresse le certificat CléA ?

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

Les 7 domaines certifiés par CléA

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

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

A qui s'adresser ?

Contactez le conseiller CléA le plus proche de chez vous :

www.certificat-clea.fr/

VOS DROITS

Retraite

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

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

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

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

CAS PARTICULIERS PRÉVUS DANS LA CONVENTION

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

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

Indemnités de départ volontaire à la retraite pour les cadres

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

Mise à la retraite

La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié.(3)

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

Retraite complémentaire

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

Pour 1983, le taux minimum contractuel de la cotisation est fixé à 4 % du montant de la rémunération dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale⁽¹⁾.

Détachement temporaire

Tout salarié peut être appelé, dans l'intérêt du service, à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée dans la même fonction.

La décision de détachement temporaire fera l'objet d'un document écrit remis au salarié.

À l'issue de cette période, le salarié réintégrera son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum de la période de détachement est fixé à 6 jours ouvrables. Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé.

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

Organisation du travail

A - Horaires de travail

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

La cotisation est supportée à raison de :

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

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

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

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

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

B - Horaires décalés dans les restaurants :

L'horaire de travail peut être individualisé, soit pour une meilleure organisation du travail, soit pour convenance personnelle compatible avec les besoins du service (1). En conséquence, au sein d'une même équipe, des postes de travail peuvent fonctionner, selon les jours, sur des horaires décalés ⁽¹⁾.

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

Dans les bureaux et sièges sociaux :

Pour les employés travaillant dans les bureaux et les sièges sociaux, il peut être institué un système d'horaire variable selon des modalités propres à chaque entreprise et dans les conditions prévues à l'article L.212-4-1.

C - Modulation du temps de travail

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

D - Heures supplémentaires

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

E - Repos compensateur

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

Le repos ne doit être pris que par journées entière réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur, à la convenance du salarié et en accord avec l'employeur, en dehors de la période du 1er 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 supplémentaire dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat est indemnisé.

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

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

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

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

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

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

F - Repos hebdomadaire

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

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

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



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

G - Remplacement du gérant

En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de 15 jours consécutifs le principe d'une prime est

reconnu au bénéficiaire de la personne prenant, en sus de ses responsabilités habituelles, la charge de la marche générale du restaurant.

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

Prime d'ancienneté d'entreprise

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

Elle est versée selon le barème suivant :

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

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

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

Congés annuels

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur. Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaire étant entendu que cette disposition ne saurait se cumuler avec un accroissement à venir du nombre de jours de congés payés légaux annuels. Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires de territoires d'outre-mer la prise de leurs congés, notamment après avis don-

né à l'inspecteur du travail, les congés de 2 années pourront être bloqués sur la deuxième année.

Travail intermittent dans le secteur scolaire⁽¹⁾.

⁽¹⁾Voir accord du 14 juin 1993.



Congés spéciaux

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

- naissance ou adoption d'un enfant à son foyer : **3 jours ouvrés** ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : **3 jours ouvrés** ;
- décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents : **2 jours ouvrés** ;
- décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs : **1 jour ouvré** ;
- présélection militaire : **3 jours ouvrés** ;

Jours fériés

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

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

Nourriture

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

- mariage du salarié : **5 jours ouvrés** ;
- mariage d'un enfant : **1 jour ouvré** ;
- déménagement du fait de l'employeur : **1 jour ouvré**.

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

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

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



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

Uniforme et vêtements personnalisés

Si une tenue autre que celle d'usage dans la profession ou un modèle particulier est

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

Fourniture et blanchissage des vêtements de travail

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

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

Bulletin de paie

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

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

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

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

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

ration versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;

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

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

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

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

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

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



Certificat de travail

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

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

Etablissement à activité continue

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

- 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.

Prime d'activité continue

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

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

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

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'im-

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

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

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

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



Indemnité de licenciement (rappel de la loi)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par exemple, un salarié à temps partiel à 50 % depuis 2 ans avait travaillé pendant 3 ans à temps plein. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois est de 1 000 € (soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant :

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

À SAVOIR :

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

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

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

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

LA FORMATION SYNDICALE : UN DROIT POUR TOUS

Article L.2145-5

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation 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

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié sont déduits de la contribution définie au 1° de l'article L. 2135-10 .

Article L.2145-7

La durée totale des congés de formation économique et sociale 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.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Nouveau le Guide du stagiaire :

Dans l'objectif d'expliquer et de faciliter les démarches d'inscription à nos adhérents, nous avons élaboré un guide du stagiaire qui présente les démarches à suivre avant, pendant et après la formation.



Il vous sera transmis avec le guide de la formation et vous pouvez aussi le consulter sur le site de la FGTA-FO.

CFESS, Droit au maintien de salaire

L'article L.2145-6 est désormais rédigé comme suit : "le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération".

En conséquence, les salariés partis en CFESS n'ont plus à subir une perte de salaire ; la Confédération n'a plus à indemniser des pertes de salaire ; 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 et syndicale effectué postérieurement à sa publication", **c'est-à-dire après le 23 septembre 2017.**

Il existe une possibilité de déduction de la contribution AGFPN dans les conditions définies par décret. Cela signifie la fin du système de remboursement à l'employeur par l'organisation syndicale.

Modèle de lettre type pour votre demande de congé de formation

(Nom).....
(Prénom)
(Adresse)

Monsieur le Directeur de...
Madame la Directrice de...
(Adresse)

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

(Lieu)....,
le (Date) *

Monsieur le Directeur/Madame la Directrice,

Dans le cadre des dispositions légales concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale (article L2145-1 et suivant du code du travail), j'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence du XX/XX/2018 au XX/XX/2018 pour participer à une session d'études syndicales organisée par le Centre de formation de militants syndicaliste de la Confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE.

La durée du ou des congés de formation économique sociale et de formation syndicale est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. ». Il convient donc de régler dans leur intégralité les primes ayant le caractère de salaire (prime à périodicité longue, prime de 13ième mois, de fin d'année, ancienneté, assiduité, primes destinées à palier des sujétions particulières : primes de nuit, primes de froid...).

L'article 6 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre publiée au JO le 23 septembre 2017 modifie les règles qui régissaient jusqu'alors les pertes de salaire dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Alinéa 1 de l'article L.2145-6 : "le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération".

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

Signature

FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

- Le temps consacré aux formations sera pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il ne sera pas déduit des heures de délégation.
 - Les formations seront dispensées :
 - soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
 - soit par des centres rattachés aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
 - soit par des instituts spécialisés.
 - Ces formations seront renouvelées lorsque les représentants auront exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs 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.



Formation CSE, équipe FO Compass



Loi Travail, équipe FO Sodexo

**ATTENTION : SOUS RESERVE DE TOUTES MODIFICATIONS SUITE
À LA PUBLICATION DES DÉCRETS D'APPLICATION AU JO**

Heures de délégation attribuées à aux membres du comité social et économique

(...) Lorsque les membres du comité social et économique sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'article L.2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	37	1190

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. (...)

Conditions et limites

Cette formation sera de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Article L2145-11 du Code du travail.

Cette formation sera imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

FORMATION DES MEMBRES

DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

- Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.
- Le financement des formations sera pris en charge par l'employeur dans des conditions qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat.
- Cette formation sera organisée sur :
 - une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
 - une durée de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le choix de l'organisme de formation

Les représentants du personnel peuvent choisir librement leur organisme de for-

mation parmi ceux qui sont agréés par le Ministère du Travail.

Financement sur la subvention de fonctionnement du CSE

• La loi Travail du 8 août 2016 introduit cependant une nouveauté dans le chapitre III à l'article 33 : l'article L. 2325-43 du code du travail est complété par l'alinéa suivant : "Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise".

• Pour information

L'employeur versera au Comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

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

Formation en ligne gratuite

• Formation en ligne gratuite

La FGTA-FO a lancé la première formation syndicale gratuite en ligne, en collaboration avec la société Woonoz au début du mois de juin 2015.

Ce mode de formation est devenu nécessaire pour l'accompagnement efficace de nos adhérents qui participent de plus en plus à nos différentes sessions de formation en ligne. Nous avons d'ailleurs enregistré une évolution progressive du nombre de stagiaires. En 2017, nous avons atteint près de 1100 inscriptions.

Ce mode de formation nous permet de répondre avec une grande réactivité à vos besoins et aux différentes évolutions législatives.

Pour 2018, nous vous proposons **un module sur la compréhension et les enjeux de la loi dite de travail (le comité économique et social, le représentant de proximité)**.

Nous comptons aussi continuer à vous accompagner dans la réussite de vos élections en préparant efficacement vos candidats à travers le module de la préparation aux élections.

La formation à distance ne se substitue pas à la formation en face à face, elle lui est complémentaire. C'est pourquoi nous

vous invitons à consulter le catalogue de formation de l'INACS et à nous contacter pour inscrire vos équipes.



Comment s'inscrire ?

Contactez le secrétariat de l'INACS au 01 42 50 85 10 ou par e-mail : secretariat@inacs.fr
Les informations à communiquer concernent :

Vos Nom, Prénom, nom de l'entreprise, adresse personnelle, téléphone et adresse e-mail.

Une fois votre inscription enregistrée, vous recevrez par e-mail, vos identifiant et mot de passe par la société Woonoz. Ils vous permettront d'accéder à votre formation en ligne.

Nous comptons sur votre participation.



TÉMOIGNAGE :

"J'ai eu l'opportunité de me former via le support de formation Woonoz.

C'est un logiciel intuitif et facile d'utilisation qui m'a permis d'apprendre le fonctionnement des instances et d'évaluer mon apprentissage à travers des tests.

Il s'adapte à votre niveau et vous fait travailler sur vos points faibles tout en vous donnant les explications lorsque cela est nécessaire.

Je conseille donc à tous ceux qui souhaitent approfondir leurs connaissances sur les instances de se former via l'outil Woonoz".

Amira BRIGUI,

TABLEAU COMPARATIF DES ENTREPRI

Vous trouverez ci-dessous des exemples de différents acquis sociaux négociés par les délégués lors de vos négociations avec les employeurs.

	COMPASS	ELIOR ENTREPRISE	ELIOR SANTE-SCOLAIRE	NE
AVANTAGES				
Les congés spéciaux				
Mariage de l'agent	5 jours	5 jours	5 jours	3
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour	1 jour	2
Naissance ou adoption	3 jours	3 jours	3 jours, plus congé parental	3
Décès parents Grands parents,	3 jours	3 jours	3 jours	2
Décès conjoint ou enfant	5 jours	5 jours	5 jours	3
Décès frère ou sœur	2 jours	2 jours	3 jours	2
Décès familiaux	1 jour		Beaux-frères Belles-Sœurs : 2 jours	1 dont
Maladie grave conjoint	5 jours			
Maladie grave enfant	5 jours			
Enfant malade	5 jours	3 jours	2 jours par an rémunéré à 100 %. Obligation de 5 ans d'ancienneté (de reprise comprise).	3
Enfant hospitalisé	5 jours			don
Conjoint ou enfant handicapé	5 jours	5 jours	5 jours	
Ancienneté pour 10 ans	2 jours			
Ancienneté pour 25 ans	3 jours			
Séniors		1 j si plus de 60 ans		

SES DE RESTAURATION COLLECTIVE

s syndicaux en entreprise. Ceux-ci pourront vous permettre d'argumenter vos revendications

WREST	SODEXO SPORTS ET LOISIRS	SOGERES	ARPEGE	SODEXO
jours	5 Jours	5 jours	5 jours	5 jours
jours	2 jours	1 jour	1 jour	1 jour pour le père 2 pour la mere
jours	3 jours	4 jours	3 jours	3 jours
jours	2 jours 1 jour pour les grands parents	3 jours	3 jours	3 jours
jours		3 jours	3 jours conjoint 5 jours enfant	5 jours
jours	1 jour	3 jours	3 jours	1 jour (doublés si éloignement minimum 5 heures avion)
jour RTT/CP		Beaux-parents : 2 jours		3 jours
	1 jour			
idem	2 jours sous reserve		dont de RTT+ anbondement em- ployeur	3 jours
jours 100 %	1 jour sous reserve	4 jours enfant -14ans (2 ans d'ancienneté salarié)	3 jours 100 %	3 jours
RTT/CP	1 jour	2 jours		3 jours supplémentaires (liste CPAM 100 %)
idem		2 jours	5 jours 100 %	2 jours
		Selon accord	2 jours + 1 jour > 20ans AM-C	2 jours
		Selon accord		5 jours uniquement entreprise
			1 jours >+ 58 ans	voir accord en vigueur

TABLEAU COMPARATIF DES ENTREPRI

	COMPASS	ELIOR ENTREPRISE	ELIOR SANTE-SCOLAIRE	NE
LES PRIMES				
PAC	63 €	54,83 €	46 €	
PSM	25,97 €	NC	22,5 €	
Prime de dimanche	8,45 € à 13,29 €/jour	NC	Pas de tarif arrêté	
Prime de jour férié	50% du T.Horaire	NC	Pas de tarif arrêté	
Prime détachement temporaire	6,05 €	13 €	3 €	
Frais de transport (si pas de TC)	0,536 / km			80
Indemnité frais de garde	59,81 €			
Prime de tournant employé	10 % salaire de base	130,78 €		
Prime de tournant AM	10 % salaire de base	195,67 €		
Médaille Travail 20 ans	370 €	Date d'entrée Groupe ELIOR et jusqu'à 5 ans révolus : 99,09 €		
Médaille Travail 30 ans	420 €	A partir de 5 ans et jusqu'à 10 ans révolus : 213,43 €		
Médaille Travail 35 ans	620 €	A partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans et plus : 346,82 €		
Médaille Travail 40 ans	1 020 €			
Prime reconduction contrat		137 €		
Autres				
Compte Epargne Temps		2 j pour 10 transférés		
6 jours par an (durée de 5 ans)	2 jours abondement		5 ^{ème} semaine et la moitié des RTT	
RTT employés	EUREST 11 jours (6 emp et 5 sal) SCOLAREST 11 jours MEDIREST 14 j (7 et 7)	11 jours		
RTT maitrise	EUREST 16 jours SCOLAREST 16 jours MEDIREST 20 jours	15 jours / 18 jours	Selon le nombre de personne encadrés. Varient entre 11 et 18	

SES DE RESTAURATION COLLECTIVE

WREST	SODEXO SPORTS ET LOISIRS	SOGERES	ARPEGE	SODEXO
		60,69 €		50 €
		30,78 €		30 €
		Payé double	CNN	
50 %			CNN	
	83 % du taux smic horaire	10 €	12 € / jour	15 €
€ net		Si pas de TC 33,01 € 50 % carte Navigo		80 € net
			155 + 100 % navigo	
		22 jours de RTT	153 + 100 % navigo	
	7 ans ancienneté pour une gratification de 152 € + 30,5 X nombre année dans le groupe		422 € + prime CE 200 €	204 €
	10 ans ancienneté pour une gratification de 152,5 + 30,50 X nombre d'année dans le groupe hors reprise		574 € + prime CE 200 €	204 €
	13 ans ancienneté pour une gratification de 152,5 + 30,5 X nombre année dans le groupe hors reprise		650 € + prime CE 200 €	204 €
	15 ans ancienneté pour une gratification de 152,50 € + 30,50 X nombre année dans le groupe hor reprise			
	200 € pour les employés et 250 € pour les responsables de sites	200 € employés 250 € maitrise	120 € employé 150 € AM	204 €
			accord ELIOR	
			accord ELIOR	
	10 jours	7 jours et pour les employés siège 22 jours	10 jours	10 jours
	13 jours	15 jours	13 AM - 15 C	13 jours entreprise/ education; 16 jours santé



FGTA-FO - 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14

tél : 01 40 52 85 10 - fax : 01 40 52 85 12

www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO - www.fgtafo.fr

Retrouvez-nous sur notre site : www.fgtafo.fr

