

2018-2019

**GUIDE**  
DES DROITS  
DU SALARIÉ  
H Ô T E L S  
C A F É S  
R E S T A U R A N T S







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

Attendue depuis la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars, la publication de la loi de ratification des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 et de l'ordonnance dite "balai" au Journal officiel a eu lieu le 31 mars 2018.

Parmi les grandes modifications, **la mise en place du comité social et économique (CSE)**, le recours à la **rupture conventionnelle collective (RCC)** ou au congé de mobilité, la désignation des délégués syndicaux... Les entreprises mettant en œuvre les dispositions des ordonnances de septembre dernier et de l'ordonnance balai doivent être vigilantes. Celles-ci ont été substantiellement modifiées par la loi du 29 mars 2018 les ratifiant. Ce texte élargit **les possibilités de désigner un délégué syndical**, revoit à la baisse le budget du comité économique et social, confère aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés **un droit d'alerte**, notamment en cas d'atteinte aux droits des personnes, assouplit le recours au télétravail, remanie la **rupture conventionnelle** collective, etc.

**Nous avons donc décidé de réaliser ce guide qui remplace et met à jour la version précédente (2017/2018).**

Que vous soyez salariés, saisonniers extra, en alternance, 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 la mise en place du comité social et économique, au contrat de travail, à la grille de salaires, à la formation, à la santé et à la prévoyance, aux congés, etc...

Ce guide est aussi 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'entreprises et font en sorte qu'ils soient plus favorables que les minima négociés au niveau de la Convention collective.

Enfin, nous ne pouvons omettre d'aborder les ordonnances de la **loi Travail2** qui bouleversent le champ syndical traditionnel et remet en cause près d'un siècle de luttes sociales.

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.

Ce guide informe l'ensemble des salariés des HCR : saisonniers, CDD, CDI, temps complet, temps partiel, les salariés embauchés sous contrat en alternance travaillant dans les entreprises couvertes par le champ de cette Convention Collective Nationale.

Les établissements concernés sont les :











- Hôtels et Hébergement similaires avec ou sans restaurant ;
- Restaurants et cafés restaurants ;
- Café-Tabacs ;
- Débits de boissons ;
- Traiteurs organisateurs de réception ;
- Bowlings.

Bonne lecture !

**Nabil AZZOUZ - Permanent fédéral**



# S O M M A I R E

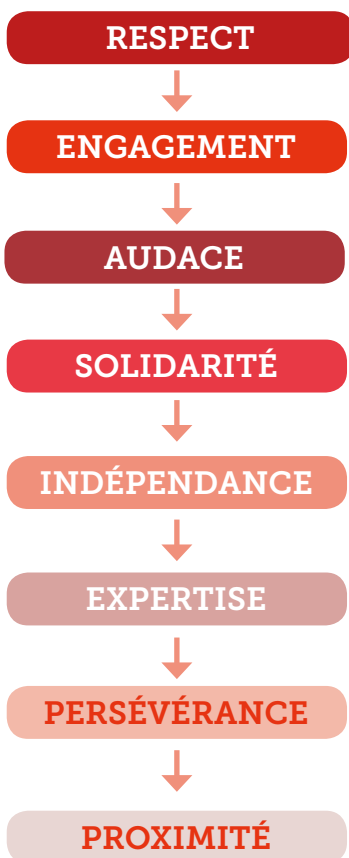
	LA FGTA-FO .....	6•9
	LOI TRAVAIL 2 .....	10•16
	CPPNI .....	17•18
	CSE.....	19•21
	VOS DROITS.....	22•31
	FORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA SYNDICALISATION .....	32•33
	FORMATION DES MEMBRES CSE .....	34•36
	FORMATION DES MEMBRES CSSCT .....	37•38
	PROTECTION SOCIALE .....	39•50
	BULLETIN D'ADHÉSION .....	51

# La FGTA-FO

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

## Les valeurs de la FGTA-FO

Les valeurs sont le moteur de nos actions.



## Des compétences et des outils au service des salariés

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



## La Convention collective

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

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

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

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



## 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 13 thèmes énoncés ci-après) sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent 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.

Grâce à la FGTA-FO, tous les salariés de la profession **bénéficient d'un régime frais de santé de qualité à un coût réduit.**

De même, toujours sous l'impulsion de la FGTA-FO, **la mise en place, d'un fonds d'action sociale dans les HCR qui apporte au quotidien un appui financier significatif aux salariés du secteur.**

Le leadership de la FGTA-FO 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**

### Le dialogue social

La philosophie de la loi dite Travail vise à décentraliser le dialogue social au niveau de l'entreprise. Son article 2, qui réécrit totalement la partie du Code du travail relative à l'aménagement du temps de travail, consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans la plupart des cas, notamment les heures supplémentaires.

Pour la FGTA-FO, cet article 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.

**une revalorisation conséquente de la grille salariale, l'adoption de mesures concrètes contre la précarité des saisonniers, des salariés à temps partiel et la reconnaissance des risques psychosociaux en tant que facteurs de pénibilité.**

**Nous avons réussi à décrocher le premier niveau de la grille du niveau du SMIC afin d'envoyer un message fort aux entreprises pour sortir d'une branche de smicards.**

La FGTA-FO pèsera de toutes ses forces afin d'arracher des contreparties concrètes pour les salariés dont l'organisation de temps de travail implique des coupures et luttera pour obtenir un réel statut pour les saisonniers.

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.**

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.





## La FGTA-FO, créatrice de progrès social

La FGTA-FO a été à l'initiative de plusieurs accords novateurs et créateurs de nouveaux droits au profit des salariés des HCR. Notre intransigeance et notre force de proposition ont fait de nous un acteur qui donne tout son sens au slogan de notre organisation syndicale : "la FGTA-FO, créatrice de progrès social".

En effet, nous avons amélioré les points suivants dans le domaine de la santé et de la prévoyance :

### Régime de frais de santé

#### Signature de l'avenant n°5 à l'accord collectif du 6 octobre 2010 :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le poste de médecine douce est amélioré.

Ajout d'autres spécialités : acupuncture et pédicurie-podologie (non remboursées par la Sécurité sociale) avec une augmentation du forfait annuel par bénéficiaire.

**De 100 à 300 euros.**

#### Avenant n°6 à l'accord collectif du 6 octobre 2010.

- Pour les lentilles correctrices, le forfait annuel par bénéficiaire passe de **126 euros à 250 euros (date d'effet : 1<sup>er</sup> avril 2018)**.

### Régime de prévoyance

#### Avenant n°27 à la CCN des HCR (date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2018).

- En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé au ou aux bénéficiaire(s) (défini(s) dans l'avenant), selon le choix exprimé par ce ou ces dernier(s) au moment du sinistre :
  - Soit une rente mensuelle viagère égale à **500 euros** au 01/01/2018.
  - Soit un capital égal à **80 % du capital** constitutif de la rente.

En cas de reconnaissance de l'état d'un handicap (tel que défini(s) dans l'Avenant n°28) du salarié suite à une maladie ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire "aide financière au handicap" d'un montant de **1 200 euros** sous certaines conditions (voir l'Avenant).

- Mise en place d'un observatoire de la branche.

#### Objectifs :

- Permettre à la branche d'adapter sa politique de formation et ses priorités.
- Avoir une meilleure vision d'ensemble des métiers et des qualifications de la branche.
- Réaliser un rapport de branche.



# LOI TRAVAIL 2

## Nouveautés



**Attention ! Nous reviendrons vers vous avec des informations complémentaires selon l'évolution de cette loi.**

*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 :*

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

### **Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

#### **A. 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.

#### **B. 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. A 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.

### **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'Etablissement, 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.

#### **D. 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 repré-

sentants 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.

#### **E. 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 :**

L'entreprise a conclu son protocole d'accord préélectoral peu avant le 23 septembre 2017 (date de publication au JO de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017) pour une mise en place de l'instance après la publication de l'ordonnance.

L'entreprise renouvelle ses instances représentatives du personnel conformément aux dispositions légales antérieures à l'ordonnance du 22 septembre 2017. La durée du mandat de ces nouveaux élus ne pourra en aucun cas aller au-delà du 31 décembre 2019. Au-delà de cette date, l'entreprise devra élire un CSE. Elle pourra en revanche fixer une date antérieure à 2020 par accord collectif ou par décision de l'employeur.

#### **Hypothèse 2 :**

Les mandats en cours des élus du personnel arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017.

Dans cette hypothèse, les mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017.

L'employeur n'a aucune démarche à effectuer : la prolongation des mandats est automatique.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'entreprise :

- peut, si elle le souhaite, mettre en place le comité social et économique.
- peut également, par accord ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation des élus, proroger d'un an les mandats censés prendre fin le 31 décembre 2017. Cette prorogation est limitée à un an (soit le 31 décembre 2018 au plus tard). Passée cette date, la mise en place du CSE s'impose.

### **Hypothèse 3 :**

Les mandats en cours des élus du personnel arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017.

Dans cette hypothèse, les mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017.

L'employeur n'a aucune démarche à effectuer : la prolongation des mandats est automatique.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'entreprise :

- peut, si elle le souhaite, mettre en place le comité social et économique.
- peut également, par accord ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation des élus, proroger d'un an les mandats censés prendre fin le 31 décembre 2017. Cette prorogation est limitée à un an (soit le 31 décembre 2018 au plus tard). Passée cette date, la mise en place du CSE s'impose.

### **Hypothèse 4 :**

Les mandats en cours arrivent à échéance après le 31 décembre 2018. L'entreprise n'a pas le choix et doit mettre en place le comité social et économique dès la fin des mandats en cours et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **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.*

Rétablissement du maintien, par l'employeur, des salaires (sans plafond) pendant la durée du congé de formation, ainsi que des cotisations et 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. Il reviendrait à cet accord de déterminer les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée.

## NOUVEAU - EXCEPTIONS :

Toutefois, le Code du travail envisage **trois situations** dans lesquelles une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical ne répondant pas à la condition d'audience personnelle :

- lorsqu'**aucun** des **candidats présentés** par l'OSR aux élections ne remplit cette **condition d'audience** ;
- lorsqu'il ne reste **plus aucun candidat** aux élections professionnelles satisfaisant à la condition d'audience ;
- ou, a ajouté la loi de ratification des ordonnances Macron, lorsque **tous les élus** remplissant la condition d'audience personnelle ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné DS.

Dans l'une de ces situations, l'organisation syndicale représentative est autorisée à désigner un DS parmi les autres candidats aux élections professionnelles, c'est-à-dire eux ne remplissant pas la condition d'audience personnelle. En **l'absence** de tels **candidats**, l'OSR peut **désigner** un **DS** parmi ses **adhérents** au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou, a nouvellement prévu la loi de ratification des ordonnances Macron, ses **anciens élus** ayant atteint la **limite de trois mandats** successifs de membre du comité social et économique fixée par l'Article L.2314-33 du Code du travail (c.trav.,art.L.2143-3,al.2 modifié).

## Ce qui change pour les emplois saisonniers

Chaque année, environ 1,3 million de contrats saisonniers sont signés. Selon un rapport publié par France Stratégie en juillet 2016. La France comptait à l'été 2016, 700 000 travailleurs saisonniers en prenant en compte les contrats de vendange et ceux de la fonction publique territoriale.

La loi du 8 août 2016 de la loi Travail modifie le cadre législatif du travail sai-

## A NOTER

Aucune dérogation à la condition d'audience personnelle n'est permise pour la désignation d'un DS supplémentaire dans une entreprise d'au moins 500 salariés (c.trav.,art.L.2143-4,al.2 modifié) et la désignation d'un DS central d'entreprise supplémentaire dans une entreprise d'un moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun (c.trav.,art.L.2143-5,al.2 modifié). Dans ce dernier cas, le calcul de l'audience est opéré en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans l'entreprise.

**L'organisation syndicale représentative doit informer l'employeur des noms et prénoms** du ou des délégués syndicaux qu'elle a désignés, ainsi que du **périmètre** de leur désignation (entreprise ou établissement), y compris en cas de remplacement ou de cessation de fonctions d'un délégué syndical, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé (c.trav.,art.D.2143-4 modifié). Une copie de cette lettre doit être adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'Inspection du travail.

sonnier à travers plusieurs mesures : la définition du contrat saisonnier est désormais intégré au Code du travail, prenant ainsi en compte la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation : *Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.*

Article L1242-2 ancien	Article L1242-2 nouveau
<p>Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans le 3<sup>e</sup> alinéa :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</li> </ul>	<p>Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans le 3<sup>e</sup> alinéa :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplois à caractère saisonnier, <b>dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois</b> pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</li> </ul>

Désormais, les branches ou les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers (tourisme, hôtellerie-restauration, agriculture par exemple) ont l'obligation de négocier la reconduction des contrats à caractère saisonnier d'une saison sur l'autre et de prendre en compte l'ancienneté des salariés. Cette négociation devra intervenir dans les 6 mois après la promulgation de la loi.

Autre nouveauté du texte à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2019 : la possibilité pour les employeurs de signer des CDI intermittents (CDII) avec les travailleurs saisonniers sans devoir être soumis à des accords de branche ou d'entreprise.

Ainsi, pour les travailleurs saisonniers, signer un CDII devrait donner la possibilité de retrouver le même poste et les mêmes droits chaque année. Cette reconduction devrait permettre aux salariés de bénéficier de tous les avantages de l'ancienneté (prime d'ancienneté ou encore salaires qui dans les

Conventions collectives sont souvent basées sur l'ancienneté).

En outre, les saisonniers pourront, par accord ou décision unilatérale de l'employeur, bénéficier de droits majorés sur leur compte personnel de formation.

Un an après l'ouverture de ces négociations, un bilan permettra d'analyser le contenu des accords sur la reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté. Il permettra également d'identifier l'ensemble des thématiques abordées et de suivre leur traitement ; à titre d'exemple : les indemnités financières de fin de contrat en cas de non reconduction.

Enfin, comme pour les autres salariés, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les saisonniers totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (du fait de divers contrats successifs ou non).

# LOI TRAVAIL 2

## Résister aux attaques gouvernementales



Mes chers camarades,

À l'heure du premier anniversaire au pouvoir du président Macron et de son gouvernement, la plus grande vigilance s'impose à nous.

La menace de régression sociale est de plus en plus réelle. Dans le collimateur des pouvoirs publics : la marge de manœuvre des syndicats de plus en plus ouvertement rognée par la réforme frénétique de nos institutions. Si nous avons validé le principe des échanges entre le Gouvernement et la Confédération, on constate avec le recul que le contenu des Ordonnances porte en lui nombre

de pièges qui visent en premier lieu nos élus. Ce n'est pas un hasard.

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. La mise en place du CSE en est le symptôme. En fusionnant l'ensemble des instances représentatives et donc en faisant des élus des "généralistes" investis de nouvelles responsabilités, le pouvoir vise à affaiblir significativement nos capacités d'action. 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. Le même rapport de force se manifeste aussi au niveau des négociations de branche que nous avons réussi à préserver alors même que le gouvernement s'emploie à en réduire le nombre et les domaines de compétence au seul profit des entreprises.

Les négociations de branches, qui étaient déjà trop souvent a minima, vont encore plus en souffrir. Face à cette refonte en profondeur du rôle des institutions représentatives, nous devons réagir de toute urgence. Je le dis à tous nos représentants : il nous faut nous organiser, résister et très vite recréer une dynamique de reconquête.

Nous sommes donc en parfaite légitimité pour revendiquer sur les salaires. Car, si cela va mieux pour les patrons, il n'y a pas de raison que cela n'aille pas mieux aussi pour tous les salariés !

**Dejan Terglav - Secrétaire général**



# CPPNI

La FGTA-FO a aussi travaillé à la mise en place d'une CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) destinée à remplacer la Commission paritaire. Cette nouvelle commission devrait réduire le poids des organisations syndicales au niveau de la branche. Nous faisons donc en sorte de l'encadrer avec des garde-fous car nous allons négocier sur une multitude de sujets impactant directement les conditions de travail ainsi que le pouvoir d'achat des salariés.

En effet, l'ordonnance prévoit, au sein de cette commission, la constitution de 3 grands groupes de thèmes de négociation, dénommés "blocs". Ceux-ci n'ont pas vocation à figer ou à répartir les lieux de négociation entre l'entreprise et la branche, mais ont pour objet de définir l'accord qui s'appliquera hiérarchiquement quand ces derniers traiteront des thèmes ayant les mêmes objets.

Dans le premier bloc, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, quel que soit le moment où il est conclu, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

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

**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

## La mise en place du CSE : un enjeu pour notre représentativité

Depuis le début de l'année 2018, nous sommes confrontés à un nouveau défi majeur : la mise en place des CSE avant le 31 décembre 2019. La FGTA-FO ne fera pas d'économie dans les moyens (communication, formation en ligne, visioconférence...) afin d'accompagner nos équipes dans la réussite de ce challenge syndical.

### Questions, réponses

#### **Un accord majoritaire ou un PAP pourrait-il prévoir moins d'élus et/ou moins d'heures de délégation que le décret ?**

L'article l. 2314-1 alinéa 1 du Code du travail modifié par l'ordonnance prévoit qu'un accord ou PAP peut modifier (le texte initial disait "augmenter") le nombre de sièges ou le nombre d'heures de délégation.

Cet article doit être combiné avec l'article l. 2314-7 qui prévoit que le PAP peut modifier le nombre d'élus ou le nombre d'heures de délégation *"dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise"*.

Pour rappel, ces dispositions prévoient que les élus d'une entreprise de moins de 50 salariés bénéficient de 10 heures par mois et au-delà de 16 heures par mois.

#### **Le décret encadre-t-il les heures pour le CSE central ?**

Le CSE central vient remplacer le comité central d'Entreprise (CCE) dès la mise en place du CSE dans l'entreprise.

Le décret ne prévoit pas un volume d'heures minimales, il conviendra donc de les négocier dans l'accord de mise en place du CSE central.

Concernant le nombre d'élus, le décret prévoit 25 titulaires contre 20 actuellement au CCE, sauf accord unanime contraire signé avec l'ensemble des organisations syndicales. Pour autant, aujourd'hui la composition de ce CSE central est libre, chaque établissement n'y est plus obligatoirement représenté par au moins un délégué.

#### **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 :

- 12H par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés,
- 18H par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés,
- 24H 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 décret.



Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel disposera d'une demi-journée en plus qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés (Articles R. 2315-3 et R. 2315-4 du Code du travail).

Un accord collectif peut prévoir des règles de décompte différentes.

### **Peut-on toujours bénéficier d'un crédit d'heures exceptionnelles en cas de circonstances particulières ?**

Le principe du dépassement du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles est maintenu.

### **Lors de la mise en place du CSE, négocier plus de moyens devient une nécessité :**

Comment les élus pourront-ils assurer efficacement davantage de missions avec un crédit drastiquement réduit ? Prenons un exemple, dans une entreprise de 670 salariés.

Auparavant les membres qui cumulaient les mandats CE, DP, CHSCT disposaient d'un crédit d'heures total de 50 heures (20 h CE, 15 h DP et 15 h CHSCT).

Désormais un membre de CSE, qui doit cumuler de fait les 3 mandats, ne dispose plus que de 24 h de délégation par mois.

Soit, deux fois moins de temps pour réaliser les mêmes missions.

**Cela constitue un réel argument afin de négocier un crédit d'heures plus important permettant de mener à bien les missions dévolues au CSE.**



# VOS DROITS

## 1• Le contrat de travail

Le contrat de travail des salariés des HCR peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI). Il contient des clauses obligatoires et notamment la fonction, la nature de l'emploi, la rémunération au fixe ou au pourcentage, durée du travail, etc.

Le contrat de travail est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Rappelons que le contrat doit être remis **au plus tard** dans les 48 heures au salarié.

### SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

Le contrat de travail saisonnier est prévu pour des **durées déterminées pouvant aller de 1 à 9 mois**. Il peut néanmoins ne pas coïncider avec la durée totale de la saison.

En revanche, la durée du contrat saisonnier ne peut être **ni inférieure à 1 mois ni supérieure à 9 mois**.

Le contrat de travail saisonnier peut comporter **une clause de reconduction pour la saison suivante**. Dans ce cas, et uniquement dans celui-là, le salarié et l'employeur doivent confirmer par lettre recommandée leur volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. A défaut, la clause de reconduction devient caduque.

### 1.1 Période d'essai

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture.

La période d'essai, ainsi que sa durée, doivent obligatoirement être prévues dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est de :

- Cadres supérieurs : accord de gré à gré ;
- Cadres : 3 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- Agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- Autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelée une fois. **Le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I, échelon 1.**

En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi entre les parties.

### SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

Pour le contrat de travail saisonnier, la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines au maximum si le contrat de travail à une durée inférieure à 6 mois. Pour une durée supérieure, la période d'essai est d'1 mois maximum.

### 1.2 Durée du travail

La durée du travail dans les HCR est fixée à **39 heures hebdomadaires**.

Des majorations du taux horaire sont prévues à compter de la 36<sup>ème</sup> heure.



**Un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours consécutifs**

Majoration du taux horaire		Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré). Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison.
De 36 à 39 heures	10 %	
De 40 à 43 heures	20 %	
44 heures et plus	50 %	
Durée maximale journalière		Durée maximale hebdomadaire absolue : 48 h  Sur une période de 12 semaines consécutives : 46 h
Cuisiniers	11 h	
Autre personnel	11h30	
Personnel de réception	12 h	
Veilleur de nuit	12 h	
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	

### 1.3 Travail de nuit

Sont considérés comme travail de nuit les horaires compris entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit pendant la période de nuit :

- Soit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien.
- Soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage "horaire de nuit" pour les établissements permanents sur l'année civile.
- Soit, sur une période d'un trimestre civil, 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

La contrepartie au travail de nuit est de **2 jours de repos compensateur** par an pour les salariés à plein-temps sur un poste de nuit.

### 1.4 Temps de repos

Le **repos hebdomadaire** est pris selon

les modalités de la Convention collective (article 21 CCN HCR).

2 jours de repos hebdomadaire sont accordés au salarié.

Ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive.

Il est possible de ne donner que 1,5 jours de repos par semaine et de cumuler les 0,5 journées dues en fin de mois.

**Attention :** la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

#### Temps de repos entre deux jours de travail

Ce temps de repos est généralement fixé à 11 heures consécutives et 12 heures consécutives pour les moins de 18 ans.

Par dérogation, ce temps de repos journalier peut être ramené à 10 heures sous certaines conditions (article 21-4-1 CCN HCR). Ce peut être le cas pour les salariés des établissements saisonniers et les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents.

#### Pause quotidienne :

Un repos de 20 minutes doit être accordé à chaque salarié après 6 heures de travail consécutives. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes toutes les 4 heures et demie de travail.

**Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre 2 journées de travail**

## 1.5 Jours fériés

Si le salarié a 9 mois d'ancienneté dans la même entreprise il bénéficie en plus du 1<sup>er</sup> Mai, de 10 jours fériés par an au prorata de la durée de son contrat de travail.

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

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

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

## 1.6 Congés payés

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

Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine (c'est-à-dire du lundi au samedi, seul le dimanche n'est pas compté).

La période de référence débute le 1<sup>er</sup> juin et prend fin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

Le tableau des départs en congé est établi en fonction des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté. Ce tableau doit faire l'objet d'une consultation des intéressés et des délégués du personnel, et être affiché un mois avant le premier départ.

Le congé principal (hors 5<sup>ème</sup> semaine) doit être fixé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

## 1.7 Spécificités contrat saisonnier

### 1.7.1 Succession de contrat saisonnier

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

### 1.7.2 Clause de reconduction

Le contrat de travail saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Dans ce cas, et uniquement dans celui-là, le salarié et l'employeur doivent confirmer par lettre recommandée leur volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. A défaut, la clause de reconduction devient caduque.

### 1.7.3 Terme du contrat saisonnier

Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme :

- Précis (une date) : le contrat est conclu pour une durée déterminée pendant la saison pour 2 ou 3 mois par exemple.
- Imprécis (par exemple la fin de la saison) : le contrat est prévu pour toute la durée de la saison. Il correspond aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement.





Il doit prévoir une durée minimale, sans oublier de préciser la possibilité de prolonger le contrat si la saison se poursuit.

### 1.7.4 Ancienneté

Pour calculer l'ancienneté d'un salarié saisonnier, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

#### **Travailleurs saisonniers : votre emploi sera davantage sécurisé**

Les modalités de prise en compte de l'ancienneté dans le cadre de contrats de travail à caractère saisonnier et les règles du droit à la reconduction de ces contrats sont désormais fixées par une ordonnance du 27 avril 2017 prise en application de la loi Travail. Ces règles supplétives s'appliqueront dans les branches "où l'emploi saisonnier est particulièrement développé" définies par un arrêté à paraître, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise applicable portant sur ces points.

Ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction : [www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034503173&dateTexte=&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034503173&dateTexte=&categorieLien=id)

## 2• La rémunération

Toutes les heures effectuées doivent être payées. Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié.

**Pour l'année 2018, le SMIC est fixé à 9,88 € brut de l'heure.**

Aucun salarié majeur ne peut être payé en-dessous de ce taux (cela ne concerne pas les apprentis et les contrats de professionnalisation...).

### 2.1 Grille de salaire

Cette année comme l'année passée, la revalorisation a tenu compte uniquement

de l'inflation. Le SMIC a été revalorisé de 1,24 %, ce qui a porté le taux horaire du salaire minimum à **9,88 euros bruts** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le SMIC mensuel pour 35 h est de 1 498,47 euros bruts.

Vous trouverez à la page 26, la grille de salaire correspondante à l'Avenant n°25 de la Convention collective nationale des HCR signée par les partenaires sociaux le 9 juin 2017.

**Attention, le premier niveau de la grille est rattrapé par l'évolution du SMIC en 2018.**



Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,86 €	10,02 €	10,61 €	11,13 €	13,16 €
2	9,90 €	10,18 €	10,67 €	11,30 €	15,29 €
3	9,96 €	10,56 €	10,97 €		21,55 €

Avenant n° 25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels.



## 2.2 Hébergement

En cas de logement, les locaux affectés à celui-ci ne doivent pas être inférieurs à 6 m<sup>2</sup> et 15 m<sup>3</sup> par personne et doivent disposer de fenêtres donnant directement sur l'extérieur, de lavabos, douches et WC à proximité.

La suspension du contrat de travail du salarié (pour maladie par exemple) n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, ce dernier doit être restitué en cas de rupture du contrat de travail.



L'avantage en nature logement est évalué forfaitairement ou, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation.

## 2.3 Nourriture

L'employeur à l'obligation de nourrir ses salariés gratuitement ou à défaut de leurs allouer une indemnité compensatrice. Cet avantage en nature est versé à la double condition :

- que le salarié soit présent au moment des repas,
- que l'établissement soit ouvert à la clientèle au moment des repas.

Selon l'usage, les salariés ont droit à :

- 1 repas par jour travaillé si l'horaire de travail est inférieur ou égal à 5 heures par jour ;
- 2 repas si l'horaire est supérieur à 5 heures par jour.

Pour l'évaluation de l'avantage en nature, il convient de se référer au minimum garanti en 2018 (**3,57 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018**).

### 3• Réforme sur la formation professionnelle

#### Garantir collectivement les droits individuels

Sur plusieurs points comme la monétisation du CPF, la collecte des cotisations par l'Urssaf et le rôle futur de l'interprofessionnel, la FGTA-FO attend *"des éclaircissements compte-tenu de leur danger potentiel"*.

La première modification d'ampleur concerne le compte personnel de formation (CPF). Il ne sera plus crédité en heures mais en euros, ce à quoi les interlocuteurs sociaux s'étaient opposés s'inquiétant de cette monétisation qui *risque de faire perdre des droits aux salariés*.

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

#### Une application numérique pour s'inscrire et payer en ligne sa formation

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

Il permettra aux salariés porteurs d'un projet mais qui ne disposent pas de crédits suffisants de bénéficier d'un abon-

dement après validation d'une commission paritaire. Autre évolution, les acquis seront pris en compte pour adapter la durée de la formation aux besoins réels du bénéficiaire.

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

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

#### Une cotisation patronale unifiée

Autre réforme d'ampleur, la collecte de la cotisation patronale à la formation professionnelle ne se fera plus par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) mais par l'Urssaf, qui les transmettra ensuite à la Caisse des dépôts et consignations. Les conséquences de ce recouvrement par l'Urssaf est également source de "danger potentiel" pour FO.

Il n'y aura plus qu'une seule cotisation unifiée. Le taux reste inchangé (1,68% pour les entreprises de plus de 11 salariés et 1,23% pour celles de moins de 11 salariés). Les TPE-PME auront plus de moyens dédiés à la formation professionnelle grâce à un système de solidarité des grandes entreprises.

Source : [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

## Qu'est-ce que le CEP ?

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

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

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

**Plus d'informations :**

<http://www.mon-cep.org/>

## CléA : le certificat de connaissances et de compétences professionnelles



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

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

### Qu'est-ce que CléA ?

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

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

des besoins de chacun. Elle s'étale généralement entre 40 et 400 heures.

### A qui s'adresse le certificat CléA ?

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

### Les 7 domaines certifiés par CléA

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

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

### A qui s'adresser ?

Contactez le conseiller CléA le plus proche de chez vous :

[www.certificat-clea.fr/](http://www.certificat-clea.fr/)

## 4• La rupture du contrat de travail

### 4.1 Préavis

#### En cas de démission :

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maitrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

#### En cas de licenciement :

En dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue comme suit, sauf faute grave ou faute lourde.

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maitrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet ont la possibilité de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de **2 heures par jour** de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être prises en dehors des heures de services des repas à la clientèle.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

### 4.2 Indemnités

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité légale prévue par le Code du travail étant plus favorable que l'indemnité conventionnelle de licenciement, elle doit

donc s'appliquer en priorité. Ainsi, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

#### SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

Attention, le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité de 10 %.

Le salarié saisonnier a néanmoins le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

### 4.3 Documents à remettre au salarié

À la fin de la relation de travail, l'employeur doit remettre au salarié :

- Un certificat de travail.
- Une attestation Pôle emploi.
- Un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).
- Un reçu pour solde de tout compte.

### 4.4 Impossibilité de rompre un contrat saisonnier

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu,

## 5• Le droit à l'assurance chômage

La FGTA-FO est la seule organisation à s'être battue pour obtenir l'abandon de la limitation dans le temps du droit à l'indemnisation chômage et la suppression du coefficient afin que vous bénéficiiez des mêmes droits que les autres salariés.

### 5.1 Prestations chômage

L'ouverture de droits est conditionnée par

## 6• Indemnité de licenciement (rappel de la loi)

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

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

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les **10 premières années** ;
- **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté à partir de la **11<sup>ème</sup> 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.

sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé.

Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

- Accord entre l'employeur et le salarié.
- Faute grave du salarié.
- Force majeure (incendie, cataclysme naturel).

Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs.

la preuve de 122 jours ou 610 heures de travail rémunéré :

- Dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans.
- Dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat pour les demandeurs âgés de 50 ans et plus.

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 :  $(1\,000 \times 1/4 \times 2) + (2\,000 \times 1/4 \times 3) = 2\,000$  €.**

#### À savoir :

Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage peuvent prévoir une

autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale, plus avantageuse pour le salarié. Dans ce cas, le salarié perçoit cette indemnité plus élevée. Une indemnité majorée (supra légale) peut également être négociée et s'ajouter à l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement, qu'elle soit d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle, est cumulable avec les indemnités suivantes (si le salarié y a droit) :

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

## 7• La rupture conventionnelle collective

**Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.**

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité social et écono-

mique (CSE) (ou du CE ou, à défaut, des délégués du personnel jusqu'à la mise en place du CSE) sur le projet envisagé et son suivi.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié.

Les dispositions présentées ici sont issues des ordonnances n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et de la loi du 29 mars 2018 de ratification de ces ordonnances, applicable aux accords dont la négociation débute à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018. Les dispositions relatives à la transmission par la voie dématérialisée de certaines informations et demandes sont entrées en vigueur à compter du 4 janvier 2018.

Source : [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

# UNE FORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA SYNDICALISATION

*Dans un contexte de libéralisation des relations sociales de plus en plus émiettées par la loi Travail, la digitalisation et par l'ubérisation du travail, n'est-il pas légitime de se poser la question de l'avenir de nos organisations syndicales et de leur rôle social ?*

**Quel est le rôle de la formation syndicale en tant qu'élément essentiel de ce projet de renouveau ?**

La plupart des structures et pratiques syndicales actuelles sont adaptées à la période passée, mais peu outillées pour affronter la montée de la politique de marché ultralibérale désormais dominante et les comportements des employeurs qui en résultent. La réponse des syndicats consiste-t-elle à mettre de plus en plus l'accent sur l'établissement ? L'avenir du syndicalisme dépendrait-il de sa vitalité sur les lieux de travail et l'accompagnement effectif de nos élus et adhérents afin de répondre aux besoins immédiats des salariés ?

Pour ce faire, le développement d'une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour la FGTA-FO.

La formation syndicale doit être complémentaire à la formation informelle par laquelle nos adhérents acquièrent différentes compétences dans l'exercice de leur mission mais qui ne suffisent absolument pas à contrecarrer les différentes stratégies managériales résolument tournées vers l'exclusion des syndicats des champs revendicatifs traditionnels.

Nous devons aussi dépasser le postulat par lequel il suffit de former nos adhérents aux différentes techniques de recrutement pour gagner le challenge de la syndicali-

sation. Au contraire, il est indispensable de travailler sur la qualité de la formation (préparation aux élections, la maîtrise de la négociation collective) ainsi que sur les outils (formation gratuite en ligne...) afin que l'adhérent monte en compétences et soit capable de révéler des injustices, de proposer une définition de l'intérêt collectif, de confronter l'employeur à ses responsabilités, de légitimer et d'organiser des mobilisations et de réagir à la contre-mobilisation du management (individualisation, référendum permis par la loi Travail...).

Cette façon d'accompagner nos adhérents leur donnera l'assise nécessaire à leur développement et au développement de leur capacité de recrutement de nouveaux adhérents. En réalité, les travailleurs rejoignent les syndicats parce qu'ils leur associent un pouvoir qu'ils peuvent utiliser pour défendre leurs propres intérêts et qui excède leur pouvoir individuel.

Ce pouvoir syndical ne peut se concrétiser sans une formation de qualité qui propose aux adhérents une gamme très large de compétences censées promouvoir le militantisme et de contribuer davantage au développement de la syndicalisation.

En complément de son rôle dans le développement de militantisme, la formation doit jouer un rôle aussi important dans l'accompagnement des adhérents à s'organiser et à se développer.

C'est dans cet esprit que la FGTA-FO a décidé de mettre en place un stage spécifique au développement de la syndi-



calisation et à cet effet, dans le cadre de la nouvelle stratégie fédérale orientée vers le développement de la syndicalisation et à la demande du Secrétaire général, l'INACS organise plusieurs stages au profit des représentants des sections syndicales et/ou des syndicats que vous souhaitez développer.

**Notre objectif était l'accompagnement de près de 60 sections syndicales et de nouveaux syndicats au cours de l'année 2017 et certainement cet objectif sera reconduit au cours des prochaines années.**

Ces stages sont gratuits, ils sont entièrement pris en charge par la FGTA-FO.

Le public concerné en priorité :

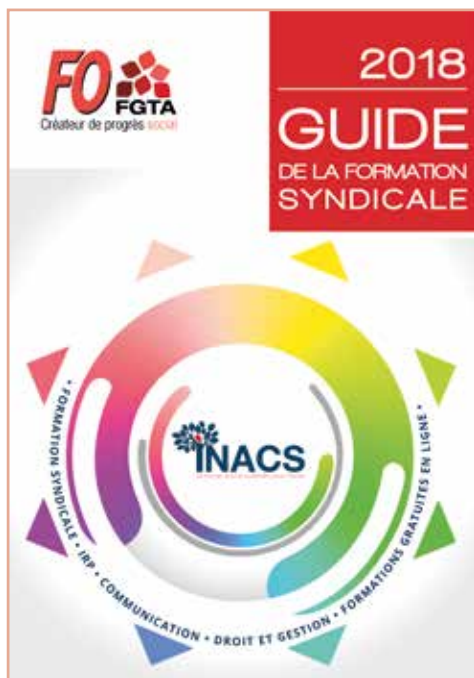
- 2 représentants de chaque section syndicale ;
- le secrétaire et le trésorier du syndicat que vous souhaitez former.

**Procédure d'inscription :**  
**Contactez l'INACS qui vous transmettra un tableau à compléter avec les coordonnées des camarades à inscrire.**

Chaque fédéral(e) est chargé(e) du suivi et de l'évaluation des résultats réalisés.

Cette évaluation doit se faire avec l'équipe formée et le fédéral qui veillera à ce que celle-ci lui fasse un point formalisé sur les avancées en termes de représentativité et du nombre d'adhérents 6 mois à un an après la date de la formation.

Cette étape est essentielle à la réussite de ce projet et cela lui donnera une véritable et réelle valeur ajoutée.



# LA FORMATION SYNDICALE

## Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le congé de formation, économique, sociale et syndicale est **ouvert à tous les salariés**, élus ou non. La durée totale des congés de formation économique, sociale 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 congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Le salarié bénéficiant du congé de formation, économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

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

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

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



## 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.

## Congé de formation économique, sociale et syndicale : le maintien de salaire remplace la subrogation

Un décret remplace l'ancien système de subrogation par un maintien de salaire obligatoire (c. trav. Art. L. 2145-6 modifié).

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Désormais, les employeurs ne peuvent plus demander aux organisations syndicales le remboursement des salaires pour les congés de formation économique et syndicale.

La rédaction de l'Article L2145-6 a été modifiée et devient :

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

## NOUVEAU :

**l'employeur peut dorénavant décaler de 6 mois une demande de formation sans obligation de passer par le CSE.**

**Les anciennes règles s'appliquent pour la formation commission santé sécurité et condition de travail : l'employeur doit consulter le CSE pour tout refus ou modification de date.**

## Modèle de lettre type pour votre demande de congé de formation

(Nom).....  
(Prénom) .....  
(Adresse) .....

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

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

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

Monsieur le Directeur/Madame la Directrice,

Dans le cadre des dispositions légales concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale (article L.2145-5 du Code du travail), j'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence du .././2018 au .././2018 pour participer à une session d'études syndicales organisée par le Centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE.

L'article L.2145-6 du Code du travail prévoit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, que : "le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue".

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

Signature

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

**Dorénavant, 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. du trav.



Équipe FO Accor

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

### **Heures de délégation attribuées 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.

<b>Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)</b>	<b>Nombre de titulaires</b>	<b>Nombre mensuel d'heures de délégation</b>	<b>Total heures de délégation</b>
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	34	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 ÉLUS

## 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.
- Le financement des formations sera pris en charge par l'employeur ; les dépenses de formation (frais pédagogiques, de séjour et de déplacement) et la rémunération des salariés sont prises en charge par l'employeur.

**Cette formation ne s'impute pas sur le congé de formation économique, sociale et syndicale. Art. L.2315-18 du c. trav.**

- Cette formation sera organisée sur une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et sur une durée de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

### IMPORTANT : Renouvellement de la formation

Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique fait l'objet de stages distincts de celui organisé lors de la première désignation. Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit :

- avoir un caractère plus spécialisé ;
- être adapté aux demandes particulières du stagiaire ;
- tenir compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité. (Art. R. 2315-11 du Code du travail).

### À SAVOIR : le choix de l'organisme de formation

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

### La formation en ligne : un objectif de 10 000 formations par an.

Quelques chiffres : pour la formation en ligne, en 2015, nous avons 125 inscrits, en 2017, nous sommes arrivés à 1 180 inscrits et 519 formations en plus réalisées. Avec 64 % d'ancrage mémoriel... 2 252 sessions... 951 évaluations (quelques détails dans le tableau ci-après).

Nous avons démocratisé l'accès à la formation syndicale. Et ce n'est pas ce qu'on appelle l'e-learning, c'est un

véritable ancrage ! Cela coûte cher, mais la Fédération en supporte le coût parce que nous sommes convaincus que c'est efficace. Cette formation en ligne a de l'avenir, compte tenu notamment de l'éloignement et de la digitalisation des métiers. Aujourd'hui, on parle de plus en plus de télétravail, de travailleurs isolés ou indépendants... Pour eux, nous créons de nouveaux modules de formation en ligne.



**Pour 2018, nous mettons à votre disposition de nouveaux modules en ligne. Ils traitent des ordonnances Macron, de la mise en place du CSE et des représentants de proximité ainsi que de la préparation aux élections.**

## **Nouveau La FGTA-FO innove : la visioconférence en renfort !**

La mise en place du comité social et économique au plus tard au 31 décembre 2018, implique de nouvelles élections et nous devons anticiper et accompagner efficacement nos équipes pour la réussite de ce nouveau défi.

Pour ce faire et en complément des formations traditionnelles et en ligne, nous proposons à nos adhérents des formations en **visioconférence**.

La procédure de connexion est simple ; il suffit de contacter l'INACS afin de s'inscrire sur l'une des dates proposées.

Vous recevrez ensuite un identifiant, qui permettra de rejoindre la salle virtuelle FGTA-FO en téléchargeant l'application KLOOD depuis vos ordinateur, tablette, Smartphone, ...

### **Nous avons l'objectif de former gratuitement 60 sections syndicales par an.**

La Fédération s'est fixée l'objectif de former au moins soixante sections syndicales par an, de mettre en place, dans un premier temps, dix stages de douze personnes, avec à la clé la création de soixante sections potentielles.

### **Comment s'inscrire ?**

Contactez le secrétariat de l'INACS au 01 42 50 85 10 ou par e-mail : [secretariat@inacs.fr](mailto: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. Ils vous permettront d'accéder à votre formation en ligne.

**Nous comptons sur votre participation.**



# PROTECTION SOCIALE

## PRÉVOYANCE

Pour plus d'informations : [www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)

### Votre accord de branche prévoyance

**Une volonté des partenaires sociaux : votre branche professionnelle bénéficie d'un accord de prévoyance.**

Cet accord paritaire signé par l'ensemble des organisations syndicales - d'employeurs et de salariés - existe depuis 2005 et a évolué. Toutes les entreprises et leurs salariés, cadres et non cadres peuvent accéder, dans les meilleures conditions et

sans considération d'âge ni d'état de santé, à des garanties décès, rentes d'éducation, rentes de conjoint, incapacité de travail et invalidité.

La mutualisation des risques a permis d'améliorer sensiblement les garanties prévues à l'origine.

### Les établissements concernés

Toutes les entreprises de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants, répertoriées aux codes NAF suivants :

- 55.10Z - Hôtels et hébergement similaire
- 56.10A - Restauration traditionnelle
- 56.10B - Cafétérias et autres libre-service\*
- 56.30Z - Débits de boissons\*\*
- 56.21Z - Services des traiteurs
- 93.11Z - Bowlings

*(\*) Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et des boissons variées présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation. Une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.*

*(\*\*) Y compris discothèques adhérentes aux syndicats signataires.*

### Les salariés concernés

**Ce régime de prévoyance s'adresse à tous les salariés de la branche sans exception, qu'ils soient cadres ou non cadres.** Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail sont concernés,

y compris les apprentis, les extras et les salariés à temps partiel. Ils bénéficient de l'ensemble des garanties sans sélection médicale, ni considération d'âge.

### Les garanties de l'accord

**Des garanties conventionnelles qui couvrent un maximum de circonstances**

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

Nos garanties ont pour vocation d'aider le salarié et sa famille à faire face à ces

moments difficiles qui font suite à un état d'incapacité de travail ou d'invalidité.

- L'incapacité temporaire d'exercer son travail (arrêt de travail) donne lieu à une prestation sous forme **d'indemnités journalières** permettant de compenser le manque à gagner.

- La protection prend la forme **d'une rente** si l'invalidité de l'assuré est de 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie.
- **Un capital** du même montant que celui prévu pour le décès est versé à l'assuré s'il est reconnu invalide de façon absolue et définitive.
- **Une rente d'éducation** est également prévue au bénéfice des enfants à charge en vue d'assurer la poursuite de leurs études dans les meilleures conditions. Elle est doublée pour les orphelins de père et de mère.
- **Une rente de conjoint substitutive** a en outre été instituée. Elle est versée au conjoint ou assimilé, en l'absence d'enfant à charge au moment du décès du salarié.

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur :

**[www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)**

#### • En cas de décès

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

- Quelle que soit la cause du décès, **un capital** est versé au conjoint ou aux personnes désignées par le salarié afin de les aider à faire face aux conséquences de sa disparition.
- Si le décès fait suite à un accident, la garantie prévoit le versement d'un **capital complémentaire** tenant compte du caractère soudain de l'événement.
- Si, après le décès du salarié, son conjoint décède à son tour avant ses 65 ans, un capital est versé aux enfants à charge : c'est la garantie "**double effet**".

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur

**[www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)**

#### • La cotisation

**Vos garanties sont financées par une cotisation payée à parts égales par votre employeur et vous-même.** Le montant de la cotisation s'élève à 0,80% de votre salaire brut annuel, limité au plafond de la Sécurité sociale.

Votre contribution est de moitié, soit 0,40 %. Cette somme est prélevée directement chaque mois sur votre bulletin de salaire.

**En savoir plus :**

** N° Vert 0800 427 000**

de 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi  
concernant les sinistres - GPS : **0811.467.467**

Pour plus d'informations : [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr)

## Votre accord de branche santé

L'accord HCR Santé du 6 octobre 2010, étendu le 24 décembre 2010, complète le régime de Prévoyance instauré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et répond aux engagements pris dans le cadre du "contrat d'avenir".

Afin de répondre aux spécificités de l'activité de la Branche et aux attentes exprimées par les entreprises et les salariés, les organisations syndicales ont entendu améliorer certains niveaux de prestations et le financement en signant un avenant 3 à l'accord du 6 octobre 2010.

## Les établissements concernés

Toutes les entreprises de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants, répertoriées aux codes NAF suivants :

- 55.10Z - Hôtels et hébergement similaire
- 56.10A - Restauration traditionnelle
- 56.10B - Cafétérias et autres libre-service\*
- 56.30Z - Débits de boissons\*\*
- 56.21Z - Services des traiteurs
- 93.11Z - Bowlings

## Les salariés concernés

L'ensemble du personnel des entreprises relevant de la branche bénéficie du régime de frais de santé.

Outre les cas de **dispense d'ordre public définis par l'article L911-7 du Code de la Sécurité sociale**, peuvent être dispensés d'affiliation :

En se dotant de ce régime de frais de santé conventionnel, la profession des Hôtels - Cafés - Restaurants permet à ses salariés de bénéficier d'une couverture performante qui représente une véritable avancée sociale.

Partenaires historiques de votre branche professionnelle depuis sa création, vos organismes assureurs - KLESIA Prévoyance, MALAKOFF MÉDÉRIC Prévoyance, - AUDIENS Prévoyance - œuvrent quotidiennement pour conseiller, informer et accompagner les Hôtels, Cafés, Restaurants dans la mise en place et le suivi de ce régime.

*(\*) Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et des boissons variées présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation. Une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.*

*(\*\*) Y compris discothèques adhérentes aux syndicats signataires*

- **les bénéficiaires de la "CMU-Complémentaire"** (jusqu'à l'échéance de leurs droits),
- **les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date,**
- **les salariés à temps très partiel** pour lesquels la cotisation du régime frais de santé serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Attention : Ces dispenses doivent être formalisées par demande écrite du salarié à son employeur.

Un salarié dispensé ne pourra bénéficier de l'action sociale HCR Santé et du doublement de la portabilité des droits.

## Les garanties du contrat de base

En 2016, les partenaires sociaux de votre branche ont fait évoluer votre régime conventionnel HCR Santé :

- Améliorations significatives de plusieurs garanties du régime notamment en hospitalisation, soins courants, pharmacie, optique et dentaire.

- Mise en conformité avec le cahier des charges des contrats responsables et la loi "ANI".
- Doublement pour les salariés des droits à la portabilité dans la limite de 12 mois.

## Tableau des prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Nature des garanties	Montant des remboursements
<b>HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frais et honoraires chirurgicaux               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> <li>- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> </ul> </li> </ul>	Ticket modérateur + 230 % BRSS  Ticket modérateur + 100 % BRSS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frais de séjour</li> <li>- Forfait journalier hospitalier</li> <li>- Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)</li> <li>- Chambre particulière</li> <li>- Frais de lit d'accompagnant</li> </ul>	110% BRSS 100 % des frais réels sans limitation de durée 100 % de la participation forfaitaire  50 € par jour 15 € par jour
<b>MÉDECINE COURANTE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultations, Visites de généralistes et spécialistes               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> <li>- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> </ul> </li> </ul>	Ticket modérateur + 20 % BRSS  Ticket modérateur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyses médicales</li> <li>• Imagerie médicale, radiologie, échographie               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> <li>- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée</li> </ul> </li> <li>• Auxiliaires médicaux</li> </ul>	Ticket modérateur  Ticket modérateur  Ticket modérateur Ticket modérateur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives</li> <li>• Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale</li> <li>• Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale</li> <li>• Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie non remboursée par la Sécurité sociale</li> </ul>	400 €/oreille (maxi 2 par an) + 65% BRSS  100% BRSS  300 €/an/bénéficiaire

## Tableau des prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (suite)

Nature des garanties	Montant des remboursements	
<b>PHARMACIE</b> remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
<b>DENTAIRE</b> • Soins dentaires • Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale • Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant) • Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale • Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale • Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	Ticket modérateur  200 % BRSS  240 % BRSS  240 % BRSS <sup>(1)</sup>  166 % BRSS  100 % BRSS <sup>(2)</sup>	
<b>OPTIQUE</b> • Forfait par verre <sup>(3)</sup> - de 0 à 4 : - de 4,25 à 6 : - de 6,25 à 8 : - à partir de 8,25 :	<b>Unifocaux</b> (selon la dioptrie) 160 € 185 € 222 € 277 €	<b>Multifocaux</b> (selon la dioptrie) 250 € 288 € 300 € 311 €
Monture <sup>(3)</sup>	100 €	
• Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables) • Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	250 €/an/bénéficiaire (minimum Ticket modérateur)  250 €/an/bénéficiaire	
<b>CURES THERMALES</b> remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
<b>MATERNITÉ</b> • Allocation naissance ou adoption • Chambre particulière (8 jours maximum)	8 % PMSS par enfant 1,5 % PMSS par jour	
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b> • Transport remboursé par la Sécurité sociale • Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale	Ticket modérateur  3 % PMSS par an et par bénéficiaire	
<b>ACTES DE PREVENTION</b> • Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)	80 € par an et par bénéficiaire	

**BRSS** : Base de remboursement de la Sécurité sociale

**PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'AUTORITE.

**Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée** : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée "chirurgiens / gynécologues-obstétriciens" (OPTAM-CO)

<sup>(1)</sup>Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €.

<sup>(2)</sup>Assuré de moins de 25 ans / reconstituer sur la base d'un TO90

<sup>(3)</sup>Un équipement optique "verres et monture" pris en charge par période de deux ans (à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période d'un an.

## Quelques exemples de remboursement

Rappel, avant tout soin onéreux (optique, dentaire, hospitalisation etc...), vous pouvez demander une estimation de remboursement en envoyant votre devis à pec@gpam.fr

N'hésitez pas également à vérifier sur le site ameli.fr si votre médecin (notamment spécialiste, en cas d'hospitalisation...) pratique les dépassements d'honoraires et à signer le Contrat d'accès aux soins.

### Exemples de remboursements



#### MÉDECIN SPÉCIALISTE (dans le contrat d'accès aux soins - consultation pour avis ponctuel)

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
24 €	38,40 €	72 €	144 €	32,60 €



#### PROTHÈSE DENTAIRE

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
258 €	323 €	376 €	484 €	75,25 €



#### ORTHODONTIE ACCEPTÉE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE (par semestre)

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
321 €	515 €	581 €	871 €	193,50 €



#### PROTHÈSE AUDITIVE (par oreille) - cas particulier de la cécité, les remboursements sont plus élevés

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
530 €	530 €	700 €	999 €	119,83 €



#### DIÉTÉTIICIEN OU PSYCHOLOGUE

BASE CCN	SURCO A	SURCO B	SURCO C	Remboursement Sécurité sociale
0 €	20 €	30 €	40 €	0 €

Télécharger les exemples de remboursement



### Des tarifs avantageux et maîtrisés

La mutualisation des contrats entre les entreprises de votre secteur d'activité vous permet de bénéficier d'un tarif privilégié.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 votre cotisation a baissé ! Elle est désormais de 28 € par mois (20 € pour les entreprises relevant du régime local de l'Alsace Moselle) et sera maintenue pendant 3 ans. Elle se répartit à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

### Vous souhaitez adhérer

L'affiliation au régime HCR Santé doit intervenir par l'intermédiaire de votre employeur qui vous remet un bulletin d'affiliation papier ou le kit pour une affiliation depuis le site internet de GPS.

**Vous devez faire parvenir à GPS un rib et une attestation Sécurité sociale (téléchargeable sur ameli.fr).**

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

**Téléchargez sur [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr) vos modèles d'attestation employeur et lettre de résiliation.**

Le document ci-dessus est un formulaire intitulé "FORMULAIRE DE DEMANDE DE DISPENSE D'AFFILIATION" de la HCR (Haute Cour de Régulation). Il est destiné à être rempli par le salarié et transmis à son employeur. Le formulaire contient des champs pour :  
- Nom (dans un seul bloc sans les initiales)  
- Prénoms  
- Adresse  
- Code Postal  
- Ville  
- Téléphone  
- Date de naissance  
- N° de Sécurité sociale  
- Une section "Situations de droit" avec des cases à cocher pour :  
 1. Salarié principal dans l'entreprise de la ville ou placé temporairement en ville ou placé de régime par décision administrative (transfert).  
 2. Salarié couvert par une assurance individuelle frais de santé payée (avec des cases à remplir).  
 3. Salarié bénéficiaire de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C).

**Vous voulez renforcer vos garanties ?**  
SURCO : Vérifiez auprès de votre employeur s'il n'a pas souscrit un contrat vous permettant d'avoir des garanties complémentaires ou de couvrir votre famille (vous pouvez également en faire la demande à GPS). A défaut, vous pouvez souscrire à titre personnel un contrat.

**Rendez-vous sur [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr) / rubrique : Couvrir ma famille / Augmenter mes remboursements pour en savoir plus**

### **Votre carte de tiers payant**

La carte de tiers payant **permet d'éviter l'avance du paiement du ticket modérateur** pour les actes suivants pris en charge par la Sécurité sociale : pharmacie, biologie, radiologie, auxiliaires médicaux, transport et soins externes.

**Elle permet également de bénéficier des avantages du réseau optique\* et de l'avance des frais dans la limite de vos garanties** sur présentation à l'opticien partenaire.

Elle est commandée automatiquement à l'ouverture des droits, sous réserve que les formalités d'affiliation aient été effectuées. A compter de cette date, elle est livrée à domicile dans un délai de 7 jours.

*\*Pour en savoir plus sur le réseau d'opticiens partenaires, rendez-vous sur [www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr) / rubrique salariés*

**Modalité de remboursements Avec Noémie des remboursements plus rapides.**

C'est le **transfert automatique de vos décomptes de Sécurité sociale** entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et GPS.

Vous bénéficiez de ce service dès votre affiliation.

Si vous ne souhaitez pas bénéficier de ce service, vous pouvez y renoncer au moment de votre affiliation ou en adressant une demande écrite à GPS. Dans ce cas, vous devrez adresser vos décomptes originaux de la Sécurité sociale à GPS pour obtenir les prestations complémentaires.

**Vous quittez votre entreprise : le maintien de votre complémentaire santé.**

### **La portabilité des droits (salariés indemnisés par Pôle emploi)**

Les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi bénéficient d'un maintien temporaire des régimes de Frais de santé et de Prévoyance appliqués dans leur ancienne entreprise, sans contrepartie de cotisation. Ce maintien concerne également les régimes d'entreprises sur-complémentaires et les contrats individuels HCR souscrits pour améliorer ses garanties et couvrir sa famille (dans ce dernier cas, les prélèvements bancaires sont maintenus).

#### **Conditions :**

- Le contrat de travail doit être rompu (sauf licenciement pour faute lourde).
- L'ancien salarié doit bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage.
- L'ancien salarié avait bénéficié des régimes de Frais de santé et de Prévoyance complémentaires en tant que salarié actif.

#### **Durée de ce maintien temporaire :**

- **Durée égale à la durée du dernier contrat de travail** ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Durée appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur.
- **Durée maximale de 12 mois.**
- **La durée de maintien pour la partie Frais de santé est doublée** dans la limite du maximum légal de 12 mois.

### **Le maintien des garanties cesse automatiquement dès lors que :**

- l'ancien salarié n'est plus indemnisé par l'assurance chômage ou ne transmet plus les justificatifs Pôle emploi à GPS ;
- la durée maximale du maintien a été atteinte ;
- le contrat de son ancienne entreprise n'est plus en vigueur (sauf en cas de liquidation judiciaire ou cessation d'activité).

Au terme de cette durée de portabilité, l'ancien salarié pourra souscrire un contrat individuel Anciens salariés.

#### **Comment bénéficier de la portabilité ?**

- L'employeur doit déclarer à GPS la fin du contrat du salarié et indiquer qu'il est éligible à la portabilité

**Nouveauté :** En application de la nouvelle réglementation, une simple déclaration de sortie par e-mail à [gestion@gpam.fr](mailto:gestion@gpam.fr) suffit pour mettre en place la portabilité (plus de formulaire, plus de fiche de déclaration etc...).

- Le salarié doit communiquer à GPS dès sa réception son premier justificatif Pôle emploi par e-mail ([gestion@gpam.fr](mailto:gestion@gpam.fr)) ou par courrier (GPS 41207 Romorantin Cedex).

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



# ACTION SOCIALE

## L'action sociale prévoyance

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

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

## VOUS AIDER À BIEN DÉMARRER DANS LE MÉTIER

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

### Pour le permis B

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

### Pour le BSR (Brevet de sécurité routière)

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

## VOUS AIDER À ALLÉGER VOS CHARGES DE PARENT ISOLÉ

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

Aide forfaitaire annuelle versée en une seule fois. 1 000 € pour le premier enfant et 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 € (soit au maximum 4 enfants).

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

Aide financière à la garde d'enfants jusqu'au 4<sup>ème</sup> anniversaire.

- Allocation forfaitaire annuelle de 500 € par salarié (1 000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR).
- Pour les parents isolés, le montant de l'allocation est doublé et porté à 1 000 €.

## VOUS AIDER À FAIRE FACE AUX IMPRÉVUS

Conseils et aides financières en cas de difficultés passagères liées à un événement exceptionnel ou totalement imprévisible. Sur dossier.

**Pour constituer un dossier, obtenir un renseignement ou connaître les conditions d'attribution :**  
**[www.hcrprevoyance.fr](http://www.hcrprevoyance.fr)**  
**01 58 57 60 25**

## L'action sociale santé

Afin de permettre au salarié d'assumer des soins coûteux laissant une somme importante à charge après intervention de la Sécurité sociale et de la mutuelle, l'action sociale HCR Santé peut accorder une aide financière exceptionnelle dans les cas suivants :

- **prothèses dentaires** prises en charge par la Sécurité sociale, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle,
- **prothèses auditives**, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle,

- **frais d'aide à domicile** après une hospitalisation avec intervention chirurgicale,
- **prothèses capillaires** suite à une maladie grave.

Sous certaines conditions, le bénéfice de l'aide est ouvert à tous les assurés cotisant à **HCR Santé** depuis au moins un an ou aux saisonniers cotisant à **HCR Santé** s'ils peuvent justifier de 6 mois de saison au titre d'un ou plusieurs contrats au cours des 18 mois qui précèdent la demande.

**Télécharger  
la notice sur  
[www.hcrsante.fr](http://www.hcrsante.fr)**

### NOTICE

#### BÉNÉFICIAIRES

- Assurés cotisant à HCR Santé depuis au moins 1 an au moment de la demande.
- Saisonniers en poste au moment de la demande et ayant cotisé en santé au moins 6 mois au titre d'un ou plusieurs contrats au cours des 18 mois qui précèdent la demande.
- Saisonniers ayant souscrit l'option individuelle de couverture santé en intersaison depuis au moins un an au moment de la demande.

#### FRAIS DE SANTÉ RETENUS

- Prothèse dentaire prise en charge par la sécurité sociale.
- Appareil auditif pris en charge par la sécurité sociale.
- Aide à domicile après intervention chirurgicale et hospitalisation d'au moins 3 jours ou accouchement par césarienne.
- Prothèses capillaires, garnitures, frais divers (cancers ou maladies rares).

#### CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Ne pas dépasser un **quotient familial maximum** de 1 590 € / mois. Le quotient familial est déterminé à partir du montant total des ressources nettes, avant déductions et abattements fiscaux, en fonction de la composition de la famille, et en référence aux parts fiscales.

#### MONTANT

- Une seule demande par année civile et par salarié peut être déposée
- La participation est modulée en fonction des ressources (trois tranches) et en fonction du coût restant à la charge de l'assuré après remboursements SS et mutuelle.

À noter : l'aide est versée **à postériori** sur présentation de la facture et des remboursements SS + Mutuelle qui vont permettre de calculer le montant de l'aide accordée).

#### PARTICIPATION

Tranche 1 : QF inférieur à 800 € → 70 % du reste à charge avec un maximum de 1500€  
Tranche 2 : QF compris entre 801 et 1200 € → 50 % du reste à charge plafonné à 1500€  
Tranche 3 : QF compris entre 1201 et 1590 € → 30 % du reste à charge plafonné à 1500€  
Au delà : Pas d'aide de l'action sociale HCR Santé.

#### JUSTIFICATIFS À PRODUIRE

- Formulaire de demande de participation exceptionnelle aux frais de santé.
- Copie du livret de famille, photocopie carte d'identité pour les personnes célibataires.
- Dernier avis d'imposition sur le revenu.
- Dernier bulletin de salaire, IJ SS, pension invalidité.
- Pour les saisonniers, certificats de travail et bulletins de salaire attestant de 6 mois de cotisation HCR Santé au cours des 18 derniers mois.
- Justificatifs des remboursements SS et mutuelle pour les frais prothétiques.
- Factures prothétique acquittée (dentaire, auditif) ou facture d'aide à domicile acquittée selon le cas.
- Bulletin d'hospitalisation mentionnant les dates du séjour (pour participation aide à domicile après intervention chirurgicale) + Certificat médical mentionnant la nécessité d'une aide à domicile.
- Relevé d'identité bancaire du demandeur (RIB).

## Adhérez à FO,

c'est être soutenu dans son quotidien professionnel par le seul syndicat libre et indépendant des partis politiques et des directions :

- Vous êtes conseillé et défendu par un service juridique,
- Vous bénéficiez de formations syndicales dispensées par des experts,
- Vous êtes informé de vos droits et de l'actualité sociale (guide, magazine, site internet, réseaux sociaux, etc.),
- Vous êtes accompagné par une équipe dynamique, solidaire et compétente pour mener à bien votre mandat syndical si vous vous présentez sur les listes FO pour défendre vos droits et améliorer votre pouvoir d'achat et vos conditions de travail,
- Vous êtes défendu par l'association de consommateurs FO en cas de litige.

Le coût de l'adhésion est minime : de 6 € à 14 € par mois selon la qualification et le salaire. Elle 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).

**Vous pouvez effectuer votre demande d'adhésion en ligne :**  
[www.fgtafo.fr/adherer/](http://www.fgtafo.fr/adherer/)



## DEMANDE D'ADHÉSION

Nom : .....

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

Prénom : .....

Adresse : .....

Tél. : .....

Mail : .....

Profession : .....

Son activité : .....

Fait à : .....

Le : .....

Signature :

[WWW.FGTAFO.FR](http://WWW.FGTAFO.FR)



# L'ORTHOGRAPHE

ENJEU DE FORMATION COMMUN À TOUS LES PROFESSIONNELS.

LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES TOUS LES JOURS DANS LES ÉCHANGES PROFESSIONNELS NE SONT PAS UNE FATALITÉ.

*Compétence-clé pour l'évolution de carrière et la confiance en soi mais aussi pour la réussite scolaire de vos enfants, bénéficiez d'une solution efficace et ludique en orthographe.*

— PLÉBISCITÉE PAR —

**5 MILLIONS D'UTILISATEURS**

dont **3000 établissements d'enseignement** et **1000 entreprises**

Progresser avec le Projet Voltaire, n° 1 de la remise à niveau en orthographe.

Connectez-vous sur [www.projet-voltaire.fr](http://www.projet-voltaire.fr)  
ou téléchargez l'appli sur votre tablette ou votre mobile.