

2018-2019

GUIDE
DES DROITS
DU SALARIÉ
RESTAURATION
COLLECTIVE



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



HEUREUSEMENT,
AVEC KLESIA,
IL EST BIEN
COUVERT.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



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

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 ayant mis en œuvre les dispositions des ordonnances de septembre dernier et 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 social et économique, 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). Il 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.

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

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

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

- entreprise et administration ;
- enseignement ;
- hospitalier ;
- personnes âgées (foyers, résidences avec services, maisons de retraite) ;
- social, médico-social,

à l'exclusion de l'avitaillement ferroviaire, maritime et aérien.

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

Bonne lecture !

Nabil AZZOUZ
Permanent fédéral

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant
des services
toujours plus
adaptés aux salariés
d'aujourd'hui, en
mettant la prévention
au cœur de ses
innovations, en
agissant avec écoute
et proximité, Malakoff
Médéric s'engage pour
le bien-être des
salariés au service de
la performance des
entreprises.

malakoffmederic.com

N° Cristal 09 69 39 12 13



Ces services sont accessibles à la demande d'un conseiller. Sous réserve de disponibilité. Service
à l'attention des salariés. Malakoff Médéric est une entreprise membre du groupe Malakoff
Médéric. Pour plus d'informations, contactez le 09 69 39 12 13 ou le 09 69 39 12 13.
www.malakoffmederic.com



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

S O M M A I R E

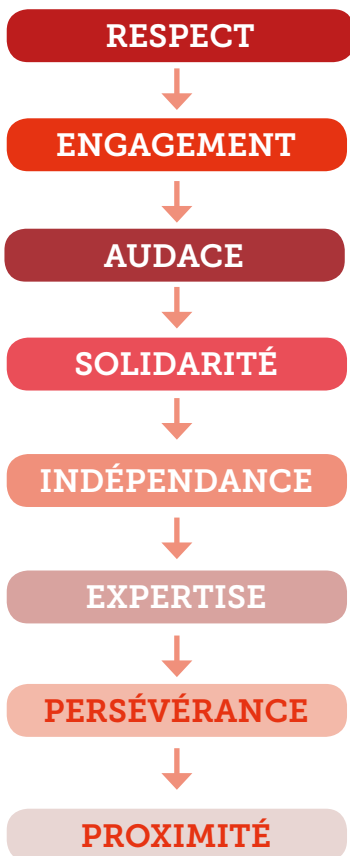
LA FGTA-FO	6•7
QUELQUES ACQUIS DE LA FGTA-FO DANS LA NÉGOCIATION DE BRANCHE.....	8•9
LOI TRAVAIL 2	10•14
CPPNI	15•16
CSE.....	17•19
SALAIRES	20•22
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	23•24
VOS DROITS.....	25•32
FORMATION SYNDICALE.....	33•34
FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.....	35•37
FORMATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	38•39
TABLEAU COMPARATIF.....	40•43
CONTACTS.....	44
BULLETIN D'ADHÉSION	45

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.



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

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

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

Conditions d'attribution :

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

Avenant n° 52 relatif au temps partiel :

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

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

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

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

NOUVEAU : avenant 1 à l'avenant 52

L'article 1.2 intitulé "Dérogação à la demande du salarié" du paragraphe "Emploi des salariés à temps partiel" de l'article 15 de la Convention collective est supprimé et remplacé par :

"Article 1.2 - Dérogation à la demande du salarié

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles et ce, en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;
- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d'avoir un emploi à temps plein ou



à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;

- dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, de disposer dans son contrat de travail d'horaires réguliers, fixes et sans coupures, sauf demande expresse de sa part.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans l'hypothèse d'une dérogation à la durée minimale fixée à l'article 1.1, les périodes de travail doivent être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes.

Toutefois, le salarié ayant fait la demande d'un temps partiel de moins de 24 heures à l'embauche pourra, à son initiative et sans justification, demander à ce que sa durée minimale de travail soit portée à 24h. L'employeur lui donnera priorité, au regard des possibilités et des nécessités d'organisation du service.

Article 3 : Durée minimale de travail continu

Un article 5 intitulé "Durée minimale de travail continu" est ajouté au sein du paragraphe "Emploi des salariés à temps partiel" de l'article 15 de la Convention collective comme suit :

Article 5 : Durée minimale de travail continu

Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2h30.

La FGTA-FO a démontré son attachement à la négociation mais elle reste intraitable quand celle-ci ne répond pas aux

aspirations des salariés. Ce sont dans ces conditions que la FGTA-FO n'a pas signé d'accord en 2017 dans la branche de la restauration collective.

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

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

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

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

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

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

LOI TRAVAIL 2

Nouveautés

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

Elles portent respectivement pour titre :

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

Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

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

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

Priorité donnée à la négociation avec les élus mandatés

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

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

Possibilité de négocier avec des élus non mandatés

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

Attention : dans ce cas, l'accord ne pourrait porter que sur les mesures dont

la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif, à l'exception des accords collectifs relatifs à l'information et la consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement économique.

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

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

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

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

Une nouvelle institution dénommée comité social et économique se substituera :

- aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

- aux 3 instances d'information et de consultation (DP, CE et CHSCT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

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

A. Entreprise occupant au moins 11 salariés

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

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

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

B. Commission de santé, sécurité et conditions de travail

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

Sa mise en place est prévue 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.

Conseil d'entreprise

Un accord d'entreprise peut prévoir la

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

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

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

Cet accord fixe :

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

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

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

D. Mesures transitoires des institutions de représentation du personnel :

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

1^{re} hypothèse :

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.

2^e hypothèse :

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^{er} 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.

3^e hypothèse :

Les mandats en cours arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.

L'employeur a le choix : soit il met en place le comité social et économique à l'issue des anciens mandats de DP, CE, ou DUP, soit il proroge ceux-ci d'un an maximum.

L'employeur peut également réduire la durée des mandats en cours, sans aller ici aussi au-delà d'un an pour mettre en place le CSE.

4^e hypothèse :

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^{er} 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.

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

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

Délégué syndical

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

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

Mais pour parvenir à une telle instance unique regroupant quatre institutions, la conclusion d'un accord majoritaire d'entreprise ou de branche serait donc obligatoire. 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 ceux 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).

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.

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.



SALAIRES

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

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

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

Taux horaires minima

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

Niveau	Taux horaire
I	9,88 euros
II	9,98 euros
III	10,13 euros
IV	10,29 euros
V	10,68 euros
VI	11,14 euros
VII	12,00 euros
VIII	13,03 euros
IX	16,86 euros

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



Salaires minima mensuels

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

Niveau	Salairé minimum mensuel
I	1 498,50 euros
II	1 513,51 euros
III	1 536,44 euros
IV	1 560,98 euros
V	1 619,18 euros
VI	1 689,69 euros
VII	1 820,14 euros
VIII	1 975,92 euros
IX	2 557,44 euros

Egalité entre les femmes et les hommes

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

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



Un 13^{ème} mois pour tous

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

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

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

Classification

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

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

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

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

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

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

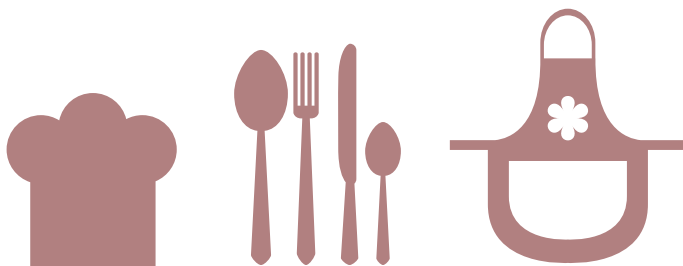
3°) Le passage au niveau 2 automatique en cas de polyvalence au bout de 4 ans, à compter du 1^{er} janvier 2014 et au cours du premier entretien professionnel suivant cette date (revendication obtenue par la FGTA-FO) si aucune proposition n'est faite par la hiérarchie.

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

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

Quatre CQP ont été créés :

- employé technique de service logistique (magasinier),
- chef pâtissier/pâtissier,
- chef de production,
- chef de secteur.



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

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/

VOS DROITS

Retraite

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

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

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

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

CAS PARTICULIERS PRÉVUS DANS LA CONVENTION

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

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

Indemnités de départ volontaire à la retraite pour les cadres

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

Mise à la retraite

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

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

Retraite complémentaire

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

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

Détachement temporaire

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

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

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

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

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

Organisation du travail

A - Horaires de travail

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

La cotisation est supportée à raison de :

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

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

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

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

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

B - Horaires décalés dans les restaurants

L'horaire de travail peut être individualisé, soit pour une meilleure organisation du travail, soit pour convenance personnelle compatible avec les besoins du service.

En conséquence, au sein d'une même équipe, des postes de travail peuvent fonctionner, selon les jours, sur des horaires décalés ⁽¹⁾.

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

Dans les bureaux et sièges sociaux

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

C - Modulation du temps de travail

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

D - Heures supplémentaires

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

E - Repos compensateur

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

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

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

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

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit en accord, soit après

consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

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

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

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

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

F - Repos hebdomadaire

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

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

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

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



G - Remplacement du gérant

En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de 15 jours consécutifs le principe d'une prime est reconnu au bénéfice de la personne prenant, en sus de ses responsabilités ha-

bituelles, la charge de la marche générale du restaurant.

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

Prime d'ancienneté d'entreprise

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

Elle est versée selon le barème suivant :

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

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

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

Congés annuels

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur. Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaire étant entendu que cette disposition ne saurait se cumuler avec un accroissement à venir du nombre de jours de congés payés légaux annuels. Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de

faciliter aux salariés étrangers ou originaires de territoires d'outre-mer la prise de leurs congés, notamment après avis donné à l'inspecteur du travail, les congés de 2 années pourront être bloqués sur la deuxième année.

Travail intermittent dans le secteur scolaire⁽¹⁾.

⁽¹⁾Voir accord du 14 juin 1993.



Congés spéciaux

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

- naissance ou adoption d'un enfant à son foyer : **3 jours ouvrés** ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : **3 jours ouvrés** ;

- décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents : **2 jours ouvrés** ;
- décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs : **1 jour ouvré** ;
- présélection militaire : **3 jours ouvrés** ;
- mariage du salarié : **5 jours ouvrés** ;
- mariage d'un enfant : **1 jour ouvré** ;
- déménagement du fait de l'employeur : **1 jour ouvré**.

Jours fériés

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

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

Nourriture

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

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

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

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



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

Uniforme et vêtements personnalisés

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

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

Fourniture et blanchissage des vêtements de travail

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

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

Bulletin de paie

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

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

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

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

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de Sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la classification ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;

Certificat de travail

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

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

Etablissement à activité continue

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

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

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

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

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

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

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

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

- nom et prénom de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie de l'employé ;
- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er}).

Prime d'activité continue

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

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

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

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

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

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

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

Indemnité de licenciement (rappel de la loi)

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail. L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

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

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

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

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 3] + [(1\ 500 \times 1/4) \times (6/12)] = 1\ 312,50$ €.

- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125$ €.

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

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

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la

durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

Par exemple, un salarié à temps partiel à 50 % depuis 2 ans avait travaillé pendant 3 ans à temps plein. Son salaire brut

moyen pendant les 12 derniers mois est de 1 000 € (soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant :

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

À SAVOIR :

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

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

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

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

La 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^{er} 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

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. trav.

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

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

L'article L.2145-6 du Code du travail prévoit, depuis le 01 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. trav.



Formation CSE, équipe FO Compass



Loi Travail, équipe FO Sodexo

**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.

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

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

cage ! 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
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.

TABLEAU COMPARATIF DES ENTREPRI

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

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

SES DE RESTAURATION COLLECTIVE

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

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

TABLEAU COMPARATIF DES ENTREPRI

	COMPASS	ELIOR ENTREPRISE	ELIOR SANTE-SCOLAIRE	NE
LES PRIMES				
PAC	63 €	54,83 €	46 €	
PSM	25,97 €	NC	22,5 €	
Prime de dimanche	8,45 € à 13,29 €/jour	NC	Pas de tarif arrêté	
Prime de jour férié	50% du taux horaire	NC	Pas de tarif arrêté	
Prime détachement temporaire	6,05 €	13 €	3 €	
Frais de transport (si pas de TC)	0,536 / km			80
Indemnité frais de garde	59,81 €			
Prime de tournant employé	10 % salaire de base	130,78 €		
Prime de tournant AM	10 % salaire de base	195,67 €		
Médaille Travail 20 ans	370 €	Date d'entrée Groupe ELIOR et jusqu'à 5 ans révolus : 99,09 €		
Médaille Travail 30 ans	420 €	A partir de 5 ans et jusqu'à 10 ans révolus : 213,43 €		
Médaille Travail 35 ans	620 €	A partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans et plus : 346,82 €		
Médaille Travail 40 ans	1 020 €			
Prime reconduction contrat		137 €		
Autres				
Compte Epargne Temps		2 jour pour 10 transférés		
6 jours par an (durée de 5 ans)	2 jours abondement		5 ^{ème} semaine et la moitié des RTT	
RTT employés	EUREST 11 jours (6 employeurs et 5 salariés) SCOLAREST 11 jours MEDIREST 14 j (7 et 7)	11 jours		
RTT maîtrise	EUREST 16 jours SCOLAREST 16 jours MEDIREST 20 jours	15 jours / 18 jours	Selon le nombre de personnes encadrées. Varient entre 11 et 18	

SES DE RESTAURATION COLLECTIVE

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

CONTACTS



COMPASS

Patricia BRANELLEC - DSC
patricia.branellec@gmail.com
Portable : 06 23 62 26 92



SODEXO

Eric VILLECROZE - DSC
eric.villecroze@gmail.com
Portable : 06 63 77 60 89



ELIOR ENTREPRISES

Gilles GARNES - DSC
fo.gs.avenance@free.fr
Portable : 06 68 73 39 62



SOGERES

Alexis KOSSI - DSC
alexis.kossi@hotmail.fr
Portable : 06 85 94 01 81



ELIOR ELRES et SANTE

Jean-Marie MARTIN - DSC
jeanmarie.martin13@gmail.com
Portable : 06 11 52 88 63



ARPEGE

Didier PECHIN - DSC
fo.arpege@hotmail.fr
didier.pechin@cegetel.net
Portable : 06 14 48 92 58



NEWREST INFLIGHT

Hicham HALMI - DSC
halmihicham77@yahoo.fr
Portable : 06 51 30 45 88



R2C

Patrick BOUILLET - RS/CCE
bouillet.casino@hotmail.com
Portable : 06 63 98 76 09



SODEXO SPORT

Finifet LEFRANC - DSN
finifet.lefrancfo@gmail.com
Portable : 06 25 93 43 98
(Convention collective des HCR)



NEWREST RESTAURATION

Mohamed ISMAH - DSC
ismahmoh@icloud.com
Portable : 06 69 18 84 19



RESTONIS

Christine PLANTEGENEST - DSC
christineplantegelest@gmail.com
Portable : 07 71 06 80 68

Cette liste n'est pas exhaustive, pour plus d'infos,
vous pouvez contacter la Fédération au 01 40 52 85 10.

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/



DEMANDE D'ADHÉSION

Nom :

Nom et adresse de l'entreprise :

Prénom :

Adresse :

Tél. :

Mail :

Profession :

Son activité :

Fait à :

Le :

Signature :

WWW.FGTAFO.FR

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



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

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

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

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

