#2020-2021

LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ DANS LA RESTAURATION RAPIDE

FO FGTA
Agir au cœur du changement

www.fgtafo.fr

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.

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

ÉDITO

« LES DROITS DES SALARIÉS EN BERNE »

La contre-réforme du droit du travail a accouché, en réalité, d'un seul droit : le droit de violer le droit !

En effet, la grande majorité des mesures envisagées sont toutes régressives et taillées sur mesure pour satisfaire aux exigences patronales : plus de flexibilité, plus de précarité, moins de droits, moins de salaire.

Cela se traduit par des contrats de travail plus précaires comme les contrats de chantier, CDD plus flexibles, par des licenciements rendus plus faciles et moins coûteux pour les entreprises, et aussi par un affaiblissement du rôle des syndicats dans les entreprises en diminuant leurs moyens et leur nombre.

Nous sommes confiants quant à l'avenir de la lutte syndicale car la prise de conscience des salariés de cette volonté de casser tous les verrous juridiques pour rendre le CDD plus flexible et le CDI de projet sont les exemples parfaits d'une accumulation d'emplois subis et précaires, sans aucun projet d'avenir.

Oui, nous devons lutter à tous les niveaux pour taxer les contrats courts et encourager les CDI.

Nous avons de grands combats à mener ensemble pour contrecarrer cette volonté de fragiliser le salarié et la FGTA rappelle que le CDI doit rester la norme et nous restons très vigilants quant aux nouvelles formes de CDD.

Le projet de loi d'habilitation prévoit de laisser aux branches le soin de fixer les modalités de mise en place de ce dernier, quand celles-ci étaient jusque-là directement définies par le Code du travail.

Le récent accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi marque une étape importante dans la reconnaissance des bouleversements du monde du travail, notamment celui de la montée de la précarité. Dans la définition d'une nouvelle approche des droits sociaux, la restauration rapide est un secteur très peu concentré, où 90% des établissements comptent moins de 10 salariés (3,8 salariés par entreprise en moyenne), de plus en plus de franchises...sans représentation syndicale

Quid du droit des salariés ?

Quel salarié oserait tenir tête à un patron qui lui demandera de travailler plus pour gagner moins ?

Démocratiser la formation afin d'attirer les salariés des TPE a toute sa place dans la réussite de ce challenge.

L'INACS, le centre de formation, a mis en place une application à votre disposition dans le but de démocratiser la formation et la rendre plus accessible.

Les enjeux de la syndicalisation reste pour notre Fédération le seul indicateur de notre capacité à continuer librement à défendre efficacement et avec intransigeance les droits des salariés. La développer est donc primordial pour nous !
En effet, les arguments traditionnels (lutte de classe, communauté de travail, intérêt commun) ne suffisent plus à eux seuls pour convaincre de la nécessité de se syndiquer.
Au sein de notre Fédération, des réflexions sont menées et plusieurs projets sont mis en place pour palier à cette faiblesse, notamment une plateforme Avantages au service de nos adhérents.

Élargir notre base sociale et nos champs de lutte au-delà des grandes entreprises et réaliser de nouvelles implantations dans les TPE et les franchisés.

Ouvrir le débat sur les contrats de franchise et faire en sorte qu'ils contiennent systématiquement un volet social, voire garantir un socle social aux salariés est aussi notre combat.
Le droit commercial ne doit plus être le seul cadre juridique de ces contrats et la responsabilité sociale des franchiseurs doit être la norme.

Oui, nous avons des combats à mener ensemble mais rien ne se fera sans le renforcement de la syndicalisation.

#Nabil Azzouz
Secrétaire fédéral HCR

PASS Solidarité TPE

Pass que nous le valons bien !

Face aux incertitudes qui pèsent sur l'avenir et les emplois de nombreuses TPE (Très Petites Entreprises de moins de 11 salariés) en raison de la crise sanitaire, le **syndicat FO** a souhaité manifester son soutien aux travailleurs salariés et non-salariés des TPE, aux emplois précaires et aux emplois de la famille.

Le PASS Solidarité TPE, c'est un accès **100 % gratuit*** à une plateforme Avantages, réservée normalement aux adhérents, et qui vous permet, ainsi qu'à votre famille, de bénéficier de réductions sur des produits de la vie courante mais aussi d'offres exceptionnelles sur les loisirs, les activités sportives, les assurances, le shopping. Sans oublier un service en ligne de formation à l'orthographe pour petits et grands et, dès le mois de juillet, un service de géolocalisation d'offres d'emploi.

PASS que pour FO,
les paroles c'est bien, les actes c'est mieux.

**Jusqu'au 31 mars 2021*

www.tpe.fgtafo.fr

La FGTA-FO, en partenariat avec les Fédérations de la Métallurgie, de la Pharmacie, cuir et habillement, et Employés et Cadres.

FO la force syndicale

Conception graphique : ©Charlotte de Pélissot pour l'agence Comtigo

SOMMAIRE

Les valeurs de la FGTA-FO 6

Des compétences et des acquis au service des salariés 7

Vos nouveautés 7

La Convention Collective 9

Les luttes de la FGTA-FO 10

Quelques acquis de la FGTA-FO 12

Le pouvoir d'achat 13

Rappel des acquis 16

Loi Travail 2 19

Le fléau de la franchise 23

La présidence de la CPPNI 24

Les thèmes d'ordre conventionnel 25

Le CSE 27

Les salaires 30

La réforme de la formation professionnelle 32

Vos droits 35

La formation syndicale 47

La formation des membres du CSE 48

Vos contacts 49

#LES VALEURS DE LA FGTA-FO

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

LES VALEURS SONT LE MOTEUR DE NOS ACTIONS.

RESPECT

↓

ENGAGEMENT

↓

AUDACE

↓

SOLIDARITÉ

↓

INDÉPENDANCE

↓

EXPERTISE

↓

PERSÉVÉRANCE

↓

PROXIMITÉ

#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.

- **Grâce à Woonoz, des formations gratuites** en ligne.

- **Un service de communication réactif** et efficace.

- **Différentes commissions :** égalité femmes /hommes, cadres…

- **FGTA-FO Repères :** Un magazine bimestriel axé sur les "questions techniques" : accords commentés, focus sur les droits de salariés, dossiers juridiques, mémentos de trésorerie, chiffres repères, modèles de documents et de tracts, etc.

- **www.fgtafo.fr :** un site Internet complet, avec un accès permanent à l'information.

#VOS NOUVEAUTÉS

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

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

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

Dans la rubrique **« Adhérer à FO »**, vous pouvez désormais retrouver un module de paiement en ligne sécurisé via Paypal. Pour celles ou ceux qui n'ont pas de compte Paypal, il est tout à fait possible de payer par carte bancaire.

L'adhésion se fait au SIAC FO, le syndicat

des salariés isolés de la FGTA-FO, mais peut-être reversée sur le compte de tous les syndicats affiliés à la FGTA-FO sur simple demande.

Les tarifs 2019 sont les suivants :
Contrat de 10 à 16 heures : 38 €
Contrat de 17 à 24 heures : 52 €
Contrat de 25 à 30 heures : 65 €
Contrat de 31 à 35 heures : 92 €
Contrat agents de maîtrise : 138 €
Contrat Cadres : 204 €

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

Pour tout renseignement : service trésorerie 01 40 52 86 27 / marie.boutigny@fgta-fo.org

> UN NOUVEAU SITE FÉDÉRAL POUR 2019

Plus intuitif, mieux adapté aux nouvelles technologies et en lien avec les réseaux sociaux, le nouveau site de la FGTA-FO va bientôt voir le jour.Ses objectifs seront de mieux transmettre les informations, valoriser davantage les activités syndicales et fédérales, et surtout faire (ré)adhérer pour consolider notre organisation dans le secteur privé.

> UN SITE DÉDIÉ AUX FORMATIONS SYNDICALES

La réforme du Code du travail a bouleversé le fonctionnement des institutions de représentation du personnel en instaurant « le comité social économique » (CSE).
Il reste donc toujours primordial pour les adhérents, les élus et les mandatés de s'armer de compétences et de connaissances afin de pouvoir mener les actions nécessaires pour la défense des droits individuels et collectifs des salariés.

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

> LA PLATEFORME AVANTAGES DE LA FGTA-FO

Une idée futée pour booster votre pouvoir d'achat !

La FGTA-FO met à votre disposition un service destiné à renforcer votre pouvoir d'achat ! La plateforme avantages, opérationnelle dès la rentrée de septembre 2019, est un site internet et une application dédiée proposant aux salariés et aux retraités adhérents des avantages dont eux et leur famille pourront bénéficier gratuitement tous les jours de l'année :

Les réductions : Cinéma, spectacles, sorties, parcs, voyages, sport, maison, mode... Sur la plateforme, vous allez profiter de réductions entre 5 et 50 %.

Le Projet Voltaire, service pédagogique en ligne, entraîne chaque membre de la famille, enfants compris, à l'orthographe et à la grammaire et permet de progresser sans stress pour obtenir une certification reconnue par les employeurs. Il est disponible sur le site, sur tablette et sur smartphone.

La Mutuelle FO est proposée aux adhérents retraités, même s'ils n'étaient pas adhérents FO durant leur période d'activité salariée. Elle

leur permet de conserver, pour un prix modique, une couverture santé sans sélection médicale préalable et sans évolution de cotisation liée à des tranches d'âge.
Le montant de la carte amorti par vos économies !

Vous n'êtes pas encore adhérent ?

Vous soutenez les valeurs de la FGTA-FO et l'action de vos délégués pour la défense de vos droits, mais vous hésitez à demander la carte ? Peut-être trouvez-vous trop cher pour vous le montant de l'adhésion… **Dites-vous que la carte d'adhérent FGTA-FO, c'est maintenant un portefeuille d'avantages et de réductions qui feront du bien à votre pouvoir d'achat !** Son coût est déductible à 66 % des impôts (si vous n'en payez pas, vous aurez droit à un versement du Trésor Public !) et les 34 % restants seront largement couverts par la somme des économies que vous réaliserez tout au long de l'année !

Pour en savoir plus sur la plateforme, contactez Denis Raguet, Trésorier de la FGTA-FO, à l'adresse : **denis.raguet@fgta-fo.org**, ou mettez-vous en relation avec Jennifer Terrones : **jterrones.spcf@gmail.com.**

#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.

#LES LUTTES DE LA FGTA-FO DANS LA BRANCHE DE LA RESTAURATION RAPIDE

LA SANTÉ DES SALARIÉS

La FGTA-FO ne peut se permettre de rester en dehors du suivi et du contrôle du régime de prévoyance, car c'est uniquement par notre implication active que nous pourrions piloter le régime dans sa totalité et notamment dans la gestion des réserves éventuelles.

En effet, la branche de la restauration rapide est parmi les seules qui ne prennent pas en charge les risques très lourds tels que l'invalidité.
Il est donc de notre rôle de veiller à la bonne gouvernance paritaire du régime de prévoyance afin d'en améliorer les garanties pour les salariés.

Nous avons donc décidé de désigner un actuaire indépendant pour auditer les comptes gérés par l'AG2R. Cela nous permettra de mettre en place un suivi paritaire et l'orientation des excédents vers l'amélioration des garanties.

En effet, la disparition, en 2013, des « clauses de désignation » d'organismes assureurs dans le cadre d'accord collectif de branche, est venue refondre complétement l'approche des intervenants sur le marché.

Les clauses de désignation ont été remplacées dans les textes réglementaires par le mécanisme de recommandation…
Depuis cette date, et au vu des contraintes apparues et des résultats constatés par les organismes assureurs (IP ou mutualistes) notamment dans la difficulté de la mise en place systématique de la mutualisation entre les entreprises de toute la branche, ces derniers font tout pour faire des économies.

Et les droits des salariés dans ce contexte ?
D'autres pistes sont proposées par la FGTA-FO et peuvent être envisagées

afin de maintenir un haut niveau de garanties pour les salariés et la possibilité d'une mutualisation du régime.

LA FGTA-FO A DÉFENDU LA MISE EN PLACE D'UN ACTUAIRE INDÉPENDANT ET PARITAIRE, POUR PLUSIEURS RAISONS

Accompagnement des partenaires sociaux

Dans le cadre de la politique de Prévoyance de la Branche, l'actuaire accompagnera les partenaires sociaux dans les réflexions sur les actions à organiser dans le cadre du « Haut Degré de Solidarité ».

À ce titre, il participera avec les partenaires sociaux aux réunions avec les organismes assureurs (actuels ou à venir) pour surveiller le dispositif afin de :

- Proposer les mesures d'identification des principaux risques lourds de prévoyance des salariés de la branche avec un objectif d'amélioration de la santé et du maintien en activité des salariés par le biais d'actions de prévention ;
- Déterminer les actions collectives ou individuelles de prévention des risques de prévoyance sous forme de services dédiés ou «adaptés» aux salariés et entreprises de la branche;
- Définir une politique d'accompagnement des salariés en situation de handicap et/ou confrontés à une maladie grave et/ou en arrêt de travail de longue durée, ou dans une situation financière difficile.

Rappel historique

La branche professionnelle de la Restauration Rapide compte plus de 150 000 salariés pour environ 27 000 entreprises (Source : Observatoire de Branche – mars 2017 – données à fin 2013).

Les salariés de la branche bénéficient notamment :

- d'un régime de prévoyance : incapacité et décès (capitaux et rentes) ;
- d'un fonds d'action sociale.

Ces régimes ont fait l'objet d'une désignation en 2010 (avenant étendu en 2011) d'organismes paritaires :

- AG2R (ISICA Prévoyance) pour la partie décès en capital, et l'incapacité ;
- OCIRP pour la partie décès en rente et frais d'obsèques.

Cette désignation a expiré au 30/04/2016.

Il apparait ainsi nécessaire de mettre en œuvre les réflexions pour la continuité du dispositif ainsi que l'organisation de son suivi et son pilotage par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce contexte, la FGTA-FO souhaite que les partenaires sociaux soient accompagnés par un cabinet d'actuariat spécifique auquel nous fixons les objectifs suivants :

- Assister la branche dans le suivi de votre accord ;
- Préparer l'éventuel appel concerté à la concurrence pour le choix d'une ou plusieurs Institutions de Prévoyance ;
- Aider au choix suite à l'appel concerté à la concurrence ;
- Accompagner les partenaires sociaux dans le déploiement de l'offre renouvelée ;
- Auditer le dispositif d'action sociale ;
- Et plus généralement, aider la branche dans ses relations avec le ou les opérateurs de cet accord.

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

LE MAINTIEN DU FONDS D'ACTION SOCIALE

Avenant n° 5 à l'avenant n° 42 à la Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale :

Les parties signataires du présent avenant décident que les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n°42 intitulées : « Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale » sont reconduites pour l'année 2019.
Par conséquent, le taux d'appel restera fixé à 0 % pour cette année.
Afin de s'assurer de l'équilibre du fonds d'action sociale, les partenaires sociaux se réuniront avant la fin de l'année civile 2019, afin de procéder à un examen de la situation du fonds au regard des comptes des résultats et des aides intervenues au cours de l'année.
Au vu des résultats de cet examen, ils pourront décider d'une évolution du taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020.

LES CRAINTES DE LA FGTA-FO

La FGTA-FO a catégoriquement refusé cette volonté d'un appel à taux 0 % sur plusieurs années, craignant une volonté patronale de faire disparaitre cet outil efficace d'aide sociale aux salariés les plus nécessiteux ! D'ailleurs, ils ont tenté de faire un taux d'appel à taux 0 % sur plusieurs années dans le but de vider ce fonds et peut être de le faire disparaitre.

Nous veillerons à ce que ce fonds reste et se renforce notamment par la diversification et l'amélioration des avantages proposés.

L'AMÉLIORATION DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

La FGTA-FO a activement contribué à cette amélioration.

Article 4-2 : Amélioration de la garantie « Incapacité de travail »

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

Article 48-7 : Incapacité de travail

> En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévue à l'article 19B de la Convention collective et donnant lieu à indemnisation de la Sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut et ce, pendant une durée **de 300 jours, au lieu de 180 jours.**

> En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident de travail, ou de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien

de salaires prévues aux articles 19B et 20 de la Convention collective et donnant lieu à indemnisation de la Sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire brut et ce, pendant **une durée de 300 jours**, au lieu de 180 jours.

> Pour bénéficier de cette indemnisation, il est fait obligation au salarié de présenter un certificat médical détaillé à l'organisme de prévoyance.

> Lorsque cette incapacité de travail ne donne pas lieu à un maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61e jour d'arrêt.

> Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale.

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

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

#LE POUVOIR D'ACHAT : UNE PRIORITÉ

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

OUI, la FGTA-FO est un syndicat pragmatique et surtout intransigeant quant à la défense des droits des salariés de la branche.
En effet, nous avons refusé de signer le projet d'accord proposé par la partie patronale dans le cadre de la négociation obligatoire de 2019.
Avant d'entrer dans les détails des motifs de ce refus de signer un accord au rabais, vous trouverez ci-dessous nos principales revendications.

Dispositions relatives aux salaires et aux annexes de rémunération :

1- 1,8 % d'augmentation pour le premier niveau de la grille.

2- 2,5 % d'augmentation de salaire pour tous les niveaux de la grille.

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

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

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

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

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

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

POURQUOI LA FGTA-FO TIENT À LA RECONNAISSANCE DES UES

Plusieurs établissements, une même enseigne, un seul employeur

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

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

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

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

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

Il en résulte une distorsion de concurrence au sein de la branche de la restauration rapide au bénéfice des entreprises adoptant des stratégies de contournement de la loi et réalisant des marges au moyen de conditions sociales minimalistes, au détriment des entreprises respectueuses des dispositions légales et consentant de meilleures conditions sociales à leurs salariés.

Législation relative à l'unité économique et sociale

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

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

La France est le premier pays européen en terme de réseaux de franchiseurs puisqu'elle comptait, en 2015, 1834 franchiseurs pour 69 483 franchisés. Le

chiffre d'affaires est de 53,38 milliards d'euros. En 2018, la France est passée à 2004 franchises et 75 193 franchisés avec un CA de 62 milliards d'euros.
Dans le seul secteur de l'alimentaire, 15 278 magasins ou points de vente pèsent près de 22 milliards d'euros.

Dans le secteur de la restauration rapide, 5 321 établissements sous 218 marques (réseau) et qui réalisent des milliards de chiffre d'affaire et emploient des dizaines de milliers de salariés.
La reconnaissance des UES nous permettra de désigner des représentants de sections syndicales que la FGTA-FO accompagnera dans la préparation et la réussite de leurs élections.
Nous pourrions parvenir à réussir cet enjeu par voie conventionnelle, comme le Code de travail le permet (voir ci-dessous).

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

« Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire. »
D'autre part, un arrêt de la Cour de cassation 13-12712 du 14 novembre 2013, confirmé par l'arrêt 14-12522 du 30 juin 2015, décide :
« que la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole électoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES »

Il résulte de cela :
- qu'une UES peut être reconnue par convention ou par décision de justice,

- que la reconnaissance conventionnelle résulte d'un accord collectif signé par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES,

- que les entreprises formant entre elles les liens de l'unité économique et sociale mais non encore dotées de délégués syndicaux se trouvent de ce fait dans l'impossibilité de conclure un accord collectif de reconnaissance d'UES,

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

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

Texte de la proposition FGTA-FO

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

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

> ces entités opèrent sous la même enseigne de restauration rapide,

> ces entités sont soumises, depuis deux ans ou plus, à une concentration des pouvoirs de direction qui se caractérisent notamment par :

• le fait que ces entités sont détenues majoritairement directement ou indirectement par la même personne phy-

sique, ou la même personne morale, ou des personnes morales distinctes ayant des administrateurs communs, ou que la franchise ou la location-gérance de cette enseigne bénéficie à la même personne physique ou la même personne morale ou des personnes morales distinctes ayant des administrateurs communs,

• et/ou le fait qu'un ou plusieurs cadres opérationnels ou fonctionnels, salariés ou dirigeants, ont compétence sur ces diverses sociétés.

Le délai de deux ans a pour objet de permettre l'harmonisation des conditions sociales entre ces diverses entités.
Entre automatiquement dans le périmètre de l'UES toute société répondant aux critères ci-dessus, deux ans après sa création ou son acquisition.
En cas de cession, la société concernée sort automatiquement de l'UES au jour de la cession.
Le présent dispositif vaut reconnaissance conventionnelle de l'UES au sens de l'article L 2322-4 du Code du travail, sous réserve d'accords collectifs d'entreprise plus favorables ou de décisions de justice prévoyant des dispositions différentes.

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

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

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

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

RAPPEL DES ACQUIS DE L'ANNÉE 2018

• L'évolution de la prime annuelle conventionnelle

Création d'une 4e tranche d'ancienneté pour la prime annuelle conventionnelle (la PAC) :

La FGTA-FO a contribué à créer une 4e tranche d'ancienneté concernant les salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans et plus, prévue à l'article 44.1 de la Convention collective nationale. Le tableau figurant à l'article 44.1 de ladite convention est modifié comme suit pour un salarié à temps plein.

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	170 €
De 3 ans à moins de 5 ans	200 €
De 5 ans à moins de 10 ans	270 €
À partir de 10 ans d'ancienneté	370 €
Les autres alinéas demeurent inchangés.	

- **Indemnisation du transport en cas de travail de nuit**

Les parties signataires ont convenu de revaloriser le plafond de remboursement des frais de taxi pour les salariés quittant leur travail après 22 heures, dans la mesure où ils ne disposent pas de moyen de transport en commun.

Indemnisation du transport
Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatif et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié, ses frais réels de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :
– 22 € par course si le lieu de travail est situé en Île-de-France ;
– 21 € par course si le lieu de travail est situé en province.
Les autres alinéas demeurent inchangés.

- **Majoration des heures de nuit effectuées entre 2 et 6 heures du matin**

Les parties signataires ont convenu de revaloriser la majoration des heures de nuit effectuées entre 2 et 6 heures du

matin, en portant cette majoration de 25 à 30 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

- **Don de jours de repos**

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant malade, en situation de handicap ou victime d'un accident et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants et des collaborateurs proches aidants, accompagnant une personne en perte d'autonomie, présentant un handicap, victime d'un accident ou souffrant d'une maladie grave.

La convention collective nationale de la restauration rapide prévoit déjà, en son article 37.1, la possibilité offerte pour les salariés de renoncer anonymement et sans contrepartie, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les parties au présent avenant souhaitent élargir ce dispositif de don de jours réglementé par le code du travail au salarié dont un proche visé à l'article L. 3142-16 de 1 à 9 du code du travail est

atteint d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
À cette fin, le titre de l'article 37.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« Article 37.1
Don de jours de repos pour enfant gravement malade et pour proches aidants ».

En outre, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 37.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide rédigé comme suit :
« Un salarié peut également, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.
Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos doit présenter les justificatifs médicaux attestant de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la situation de handicap du proche auquel il vient en aide. En outre, un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté dans la mesure du possible par le salarié souhaitant utiliser les jours de repos qui lui ont été donnés.
Les modalités relatives à ce don de jours s'effectuent dans le respect des dispositions prévues par l'article L. 3142-25-1 du code du travail. »

- **Création d'un congé spécial pour déménagement et autorisation d'absence pour préparer un examen**

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés de la branche de la restauration rapide de bénéficier, en cas de déménagement, d'un congé spécial prenant la forme d'une autorisation d'absence exceptionnelle payée.

À cette fin, il est ajouté en fin d'article 39 un alinéa rédigé comme suit :
« En vue de favoriser les chances de réussite des personnes passant des examens, le congé légal supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévu par l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour les seuls diplômes d'enseignement supérieur est étendu à l'ensemble des diplômes et titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
En outre, afin de permettre aux personnes passant des examens d'être en mesure de les préparer dans les meilleures conditions, il est accordé une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour pour ces salariés. Ce jour d'absence vient s'ajouter au congé légal supplémentaire non rémunéré mentionné ci-dessus.

Le congé légal susmentionné ainsi que l'autorisation conventionnelle d'absence non rémunérée d'un jour doivent être pris dans le mois qui précède les examens. Ils s'ajoutent au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. »

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.

1re 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.

2e 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 1er 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.

3e hypothèse :
Les mandats en cours arrivent à échéance entre le 1er 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.

4e 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 1er 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.

EXCEPTION : DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

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.

#LE FLÉAU DE LA FRANCHISE…

LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV

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

Et puis il y a ce véritable fléau que constitue le passage en franchise de centaines d'entreprises ou d'établissements dans l'ensemble de nos métiers, et tout particulièrement dans la restauration rapide. Pour moi, il est impensable de valider le fait qu'une enseigne, dans la même ville, voire dans la même rue, puisse avoir deux façons de gérer les salariés de ses restaurants. Passer d'une convention intégrée à une convention de branche, cela signifie la plupart du temps la perte de l'intéressement, de la participation et de la mutuelle… Sur quoi se base-t-on pour décider que les salariés de tel restaurant franchisé doivent avoir un salaire et des droits inférieurs à ceux d'un autre restaurant intégré de la même enseigne ? J'ai nommé un responsable de ce dossier au sein de la Fédération. Il s'agit de Nabil Azzouz, que vous connaissez bien. Il est chargé de mettre en place et de déployer des revendications pour tous les salariés passés à la franchise qui, aujourd'hui, sont majoritaires dans la profession, pour qu'ils ne restent pas au minimum garanti par les accords de branche.

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

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

#LA PRÉSIDENCE DE LA CPPNI REVIENT À LA FGTA-FO DEPUIS 2018

QUELS CHALLENGES ?

Dans la branche de la restauration rapide, FO est majoritaire à 37 %. En 2018, la présidence de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) est dévolue à notre organisation syndicale.
Forte de son expérience et de son implication depuis des années pour l'amélioration des acquis sociaux de la branche, FO se fixe 4 priorités se déclinant ainsi :

1 - La négociation d'un socle social minimum qui toucherait les entreprises franchisées. Ainsi, elles garderaient certains avantages en quittant le groupe d'origine. Cette disposition est un gage d'équité pour les salariés de la même enseigne. C'est aussi une manière de lutter contre le dumping social.

2 - La transformation graduelle de la PAC en un 13e mois. Un calendrier triennal est proposé pour la mise en place de ce dispositif. La partie patronale considère que cela peut nuire aux petites entreprises dans la mesure où leur marge n'est pas suffisante. Pour FO, c'est au contraire un gage d'un dialogue social constructif et une valorisation du pouvoir d'achat des salariés.

3 - La reconnaissance des UES (Unités Économiques et Sociales).
En effet, un refus catégorique des employeurs est opposé, depuis des années, à cette demande légitime.
L'UES consiste, dès que le périmètre dépasse 2 établissements et comprend 50 salariés ou plus, à avoir une seule unité juridique pour que les salariés puissent profiter d'un régime de participation aux résultats et la mise en place d'un CSE commun.
C'est aussi un moyen de lutte contre le système de franchise, qui se développe rapidement au détriment des intérêts des salariés et de leurs représentants. Cela nous permettra de réaliser des nouvelles implantations et renforcer notre présence syndicale au plus proche des salariés.

4 - La majoration du travail dominical. Une revendication phare de FO qui existe dans beaucoup d'entreprises et de branches, et que nous souhaitons généraliser dans la restauration rapide. C'est une disposition qui permet une compensation financière aux salariés qui n'ont pas le choix que d'adapter leur vie privée aux besoins de l'entreprise.

En conclusion, avec l'aide de la FGTA-FO et des syndicats de la branche, FO saura donner un nouveau souffle aux négociations de branche. Les attentes de nos salariés exigent de notre organisation d'être à la hauteur pour la construction d'un vrai socle social solide et pérenne.

#Lyès Abdi
Délégué Syndical Central
et président de la CPPNI

#LES THÈMES D'ORDRE CONVENTIONNEL

LES ENTREPRISES NE PEUVENT PAS Y DÉROGER

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

- Les salaires minima ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du code de la Sécurité sociale ;
- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail : *régimes des équivalences (art.L.3121-14 CT), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1° de l'art.3121-4 CT), travail de nuit (art.L.3122-16 CT), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art.L.3123-19 al 1 CT), taux de majoration des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée contractuelle des temps partiels (art.L.3123-21 CT) et compléments d'heures par avenant (art.L.3123-22 CT) ;*
- Les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L.1242-8 (durées CDD), L.1242-13 (délai de transmission du CDD), L.1244-3 (délai de succession de CDD), L.1251-12 (durées contrat de mission), L.1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L.1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du Code du travail ;

- Les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 du Code du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L.1221-21 du Code du travail ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 ne sont pas réunies ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'art.L.1251-7 du Code du travail ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires mentionnées aux articles L.1254-2 et L.1254-9 du Code du travail.

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

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

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

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

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

Enfin, nous devons rester vigilants sur le rôle de cette commission, qui doit tenir une place fondamentale dans l'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 : QUESTIONS / RÉPONSES

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.

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 :

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

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

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

Les représentants de proximité ont-ils des heures de délégation propres à leur fonction ?
Aucun minimum n'est prévu dans le décret.

S'ils sont déjà élus au CSE le décret prévoit que l'accord de mise en place ne doit pas obligatoirement leur donner du crédit d'heures supplémentaires. Naturellement, il conviendra de tenter d'en négocier davantage.

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

Peut-on annualiser ou mutualiser les heures de délégation ?

L'annualisation est l'utilisation pour un même élu de ses heures de délégation calculées sur une année et plus mensuellement.

La mutualisation est la répartition des heures de délégation entre les élus.

Ces deux dispositifs sont une reprise de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen qui instituait alors la délégation unique du personnel élargie avec les mêmes limites notamment pour l'annualisation : celle de ne pas pouvoir disposer de ce crédit (au cours du même mois) plus d'une fois et demi. La même limite est posée pour la mutualisation.

A NOTER
Ces dispositifs semblent assez limités. Il faut encore attendre pour en voir l'applicabilité pratique, sachant qu'il faut informer son employeur 8 jours avant la date prévue de prise d'heures. Ils ne peuvent donc pas être utilisés en cas de circonstances exceptionnelles (Articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du Code du travail).

Une règle est-elle enfin fixée pour les élus soumis au forfait annuel en jours ?

Le décret reprend la règle issue de la loi Travail de 2016 avec le principe de décompte en demi-journées, et vient préciser le cas dans lequel le crédit d'heures restant serait inférieur à 4 heures.

La règle est donc désormais la suivante : le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.
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

La dernière grille de salaires, étendue fin 2018

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
I	Échelon A	9,88 euros
	Échelon B	9,91 euros
II	Échelon A	10,10 euros
	Échelon B	10,30 euros
III	Échelon A	10,50 euros
	Échelon B	10,52 euros
	Échelon C	10,41 euros
IV	Échelon A	12,07 euros
	Échelon B	12,35 euros
	Échelon C	12,92 euros
	Échelon D	14,03 euros
	Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus	
V	Échelon A	37 812 euros
	Échelon B	39 013 euros
	Échelon C	62 000 euros

Attention : aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC qui est de 10,15 € brut en 2020.

Un 13e mois pour tous : un objectif pour la FGTA-FO

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

La FGTA-FO n'est pas dupe ! Un 13e mois pour tous remettra en cause le système de rentabilité à outrance de la majorité des franchisés qui souhaitent appliquer les minimas conventionnels. C'est pour cette raison que nous revendiquons la reconnaissance de l'unité économique et sociale pour tout franchisé exploitant deux établissements d'une même enseigne.
Cela nous permettra d'y désigner des représentants syndicaux qui revendiqueront à leur tour la mise en place d'un 13e mois. Ce sont le nombre et l'union qui feront notre force afin d'aboutir à cet objectif. Dans tous les cas, la FGTA-FO continuera à revendiquer, avec persévérance et intransigeance, la mise en place d'un 13e pour tous.

Classification

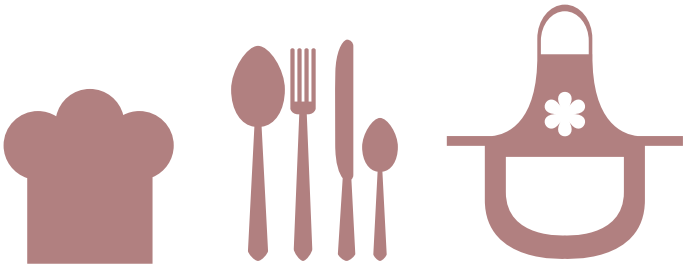
Les partenaires sociaux de la branche de la restauration rapide ont demandé une analyse prospective d'une part, de l'évolution des métiers et des besoins en compétences, et l'état des lieux sur les métiers, les types de tâches réalisées par les salariés, les contraintes et les besoins en compétences,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

En effet, la FGTA-FO a été très vigilante quant au contenu de chaque critère classant, car le développement de nouveaux concepts nécessitent de nouvelles compétences et donc un niveau de salaire correspondant.
Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi, ils caractérisent aussi les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent de le positionner dans la grille de classification.

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

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

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



#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'inquiètant 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 5 000 euros. Pour les personnes les moins qualifiées, l'abondement sera de 800 euros par an, dans la limite de 8 000 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 abondement 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.

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

Au 1er janvier 2019, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont devenus les opérateurs de compétences (OPCO).
À la différence des OPCA, les OPCO n'ont pas pour mission de collecter la contribution à la formation professionnelle, celle-ci revenant à l'URSSAF.
Par dérogation, avant que le transfert du recouvrement aux URSSAF ne devienne effectif en 2021, les OPCO assureront la collecte de la contribution formation, de la taxe d'apprentissage, du 1 % CPF-CDD et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, pour les sommes dues sur les rémunérations 2019 et 2020.

Prise en charge des frais de formation du CPF en 2019

Du 1er janvier au 31 décembre 2019, les frais pédagogiques des actions de formation suivies par les salariés dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), durant ou hors temps de travail, les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation, sont pris en charge par les OPCO.

Financement de l'alternance et du développement des compétences

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

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;

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

LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE (SPP)

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

LE CIF EST REMPLACÉ PAR LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le CPF de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019. Deux décrets et un arrêté, publiés au Journal officiel du 30 décembre 2018 fixent ses modalités de fonctionnement. Ils précisent l'ancienneté requise, les modalités de demande de congé par le salarié et de refus ou de report par l'employeur, ainsi que les règles de rémunération du salarié.

Le CPF de transition professionnelle est conçu comme une modalité particulière d'utilisation du compte personnel de formation, permettant de suivre une action de formation certifiante, dans l'objectif de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (c. trav. art. L. 6323-17-1).

Démarches du salarié

Pour mobiliser son compte, le salarié doit faire valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) (c. trav. art. L. 6323-17-2). Il doit, au préalable, avoir obtenu l'accord de l'employeur et avoir pris contact avec l'organisme de formation qui lui propose un parcours de formation individualisé (c. trav. art. R. 6323-11 et R. 6323-12).

Congé spécifique

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation sur son temps de travail (c. trav. art. L. 6323-17-1). Le CPF de transition professionnelle se différencie ici du CIF car il exige d'utiliser en priorité les droits inscrits au CPF pour financer la formation et qu'il vise obligatoirement la mise en œuvre d'un projet de transition professionnelle.

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

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

QU'EST-CE QUE LE CEP ?

Le conseil en évolution professionnelle constitue, pour la personne active, une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours.
Il vise à accroître ses aptitudes, ses compétences et ses qualifications, en facilitant son accès à la formation.

Le CEP est:

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

Plus d'informations :
http://www.mon-cep.org/

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

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

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

La **cotisation** est supportée à raison de :
- 60 % pour les employeurs ;
- 40 % pour les employés.

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

CONTRAT DE TRAVAIL, ESSAI ET PRÉAVIS

> Contrat de travail

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

> Durée de la période d'essai

La convention fixe la durée maximale, tout renouvellement compris. Toutefois, ces dispositions, sont antérieures au 27-6-2008, et n'ont pas été adaptées aux nouvelles dispositions légales qui imposent qu'un accord étendu fixe les conditions et la durée du renouvellement. Ainsi, selon nous, le renouvellement de la période d'essai n'est plus possible.

Durée maximale

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

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

> Durée des préavis

Démission

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

Licenciement

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

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

BULLETIN DE PAIE

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

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

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

Depuis le 1.01.2017, l'employeur peut remettre au salarié un bulletin électronique sauf opposition de sa part. Le cas échéant, la remise sous forme électronique doit s'effectuer dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données. Les bulletins électroniques sont alors accessibles sur la plate-forme de service en ligne du compte personnel d'activité (CPA) (c. trav. art. L. 3243-2, L. 5151-6, II et R. 3243-9).

Depuis la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) au 1.01.2019, les bulletins de paie doivent également indiquer (c. trav. art. R. 3243-1, 9°) :
- l'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source opérée au titre du PAS ;
- la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source (à distinguer de la somme effectivement versée au salarié après retenue à la source).

Mentions interdites
L'employeur ne doit faire figurer aucune mention qui puisse porter atteinte au droit des personnes et aux libertés individuelles ou collectives (c. pén. art. 226-1 ; c. trav. art. L. 1121-1 et R. 3243-4). Ainsi, le bulletin de paie ne peut faire mention :
- ni de l'exercice du droit de grève par le salarié ;
- ni de son activité de représentation du personnel, c'est-à-dire des heures de délégation.

Ne doivent pas non plus apparaître sur le bulletin :
- les autres formes de représentation des salariés (ex. : conseiller prud'homal) ;
- tout congé pouvant déterminer un comportement du salarié (ex. : solidarité internationale, etc.).

CERTIFICAT DE TRAVAIL

À l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié un certificat indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :
- nom et adresse de l'établissement avec cachet de l'entreprise ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie de l'employé ;
- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

TEMPS PARTIEL

> Durée hebdomadaire ou mensuelle
Durée minimale fixée comme suit :
- Temps partiel hebdomadaire : 24 h ;
- Temps partiel mensuel : 103 h 55.

La durée minimale de 24 h ou 103 h 55 est applicable à tous les contrats.
Pour les contrats de moins de 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles, les horaires de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure (sauf demande expresse du salarié).

> Durée quotidienne et coupures
Sauf demande du salarié, durée minimum de 2 h consécutives.
Une seule interruption par jour (outre les temps de pause rémunérés ou non) de 5 h maximum (sauf demande du salarié).
Nombre de coupures limité à 4 par semaine (sauf demande du salarié).
Depuis le 1er janvier 2015 : interdiction des coupures pour les contrats de moins de 12 h hebdomadaires ou 52 h mensuelles.
Durée des séquences de travail : 2 h consécutives au minimum (sauf demande du salarié) pour chacune des 2 séquences de travail au cours de la journée. En cas d'horaire ≤ 4 h au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives (sauf demande du salarié).

PRIME DE COUPURE

Prime de coupure pour chaque interruption de plus de 2 h : 70 % du MG (montant du minimum).
À compter du 1er janvier 2019, le montant du minimum garanti est porté à 3,62 % en métropole.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Limite : 33 % de la durée contractuelle.
Délai de prévenance de 3 jours (pouvant être réduit en cas de circonstances imprévisibles).
Durée contractuelle réévaluée si le nombre d'heures complémentaires effectuées excède en moyenne 2 h/semaine sur 12 semaines consécutives pour un temps partiel hebdomadaire ou 8 h/mois sur 3 mois consécutifs pour un temps partiel mensuel.

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

> Compléments d'heures
Possibilité de conclure des avenants « complément d'heures » pour augmenter temporairement la durée du travail du salarié (y compris jusqu'à un temps complet) dans les cas suivants : remplacement d'un salarié absent nommément désigné, suivi d'une formation par un salarié, accroissement temporaire d'activité, activité saisionnière pour les établissements situés dans les zones touristiques, périodes de vacances scolaires.
Nombre d'avenants limité à 6 par salarié et par année civile, pour une durée maximale totale sur l'année de 24 semaines (tous motifs confondus).
Pour les heures résultant d'un avenant « complément d'heures », application des délais de prévenance visés ci-dessus (3 jours) dans le cadre du programme horaire de la semaine.
Pour la majoration des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant, voir ci-dessus.

CONGÉS

> Congés annuels
Les droits aux congés annuels sont déterminés par la réglementation en vigueur. L'affichage des congés payés doit être effectué au plus tard le 1er avril.
Un congé sans solde, d'un mois maximum, accolé au congé principal et non fractionnable, est accordé aux salariés d'outre-mer ou de nationalité étrangère (hors Union Européenne) sur leur demande.

> Congés exceptionnels pour événements familiaux
Congés à prendre au moment des événements en cause sans condition d'ancienneté.

- le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- le mariage d'un enfant : 1 jour ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours (ce congé de naissance se cumule avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant) ;
- le décès d'un enfant : 5 jours ;
- le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- le décès des grands-parents : 1 jour
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.
- déménagement : 2 jours payés par tranche de 3 ans (sur présentation de justificatifs officiels de domicile).

Les couples de même sexe bénéficient

des congés familiaux comme les couples de personnes de sexe différent (c. civ. art. 6-1).

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

[NOUVEAUTÉ MARS 2019] CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES ÉTUDIANTS SALARIÉS

Outre le congé légal, les étudiants salariés préparant l'obtention de diplômes et titres inscrits au RNCP, bénéficient d'un congé non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés + autorisation d'absence de 1 jour non rémunéré (congé et absence devant être pris dans le mois précédant les examens).
L'autorisation d'absence s'ajoute au congé susmentionné, aux congé légaux et au congé accordé aux jeunes de moins de 21 ans.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Bénéficiaires : salariés ayant 1 an d'ancienneté ininterrompue.

Alimentation par les jours de repos RTT lorsque la RTT est organisée par attribution de jours de repos sur l'année.

Utilisation pour financer des congés sans solde (congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation ou congé pour convenance personnelle). Indemnisation sur la base du salaire réel qui aurait été perçu au moment du départ en congé. Possibilité de lissage.

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

JOURS FÉRIÉS

Les salariés présents dans l'entreprise depuis plus de 10 mois bénéficieront des jours fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.
En cas d'absence du salarié un jour férié, aucune compensation n'est due. Lorsque le repos hebdomadaire est pris habituellement à jour fixe, il ne pourra être déplacé sur le jour férié sans l'accord exprès du salarié concerné.

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

DURÉE DU TRAVAIL

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

Durée annuelle : 1 652 heures (soit 365 jours - 104 jours de repos hebdomadaire - 25 jours ouvrés de congés payés/5 Đ 35). Si les jours fériés autres que le 1er mai sont compensés en temps, le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation et le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1 652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

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

Repos hebdomadaire : 2 jours consécutifs dans les établissements ouverts 7 jours sur 7. Possibilité de déroger à la règle des 2 jours consécutifs par accord

des parties ou, en cas de travaux urgents, par décision de l'employeur. Dans les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, ces 2 jours peuvent être répartis comme suit : soit 2 journées entières non consécutives, soit 1 journée entière et 2 demi-journées non consécutives (1/2 journée devant être consécutive à la journée entière).

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

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

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

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage et le déshabillage sont réalisés sur le lieu de travail, attribution de la contrepartie suivante (sous réserve que ce temps ne soit pas assimilé à du temps de travail effectif dans l'entreprise) :
- Attribution de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par an + prise en charge par l'employeur des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 % et au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 % du personnel affilié au régime de prévoyance complémentaire.

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

[NOUVEAUTÉ MARS 2019] PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE

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

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

Ancienneté Montant brut
- 1 an à moins de 3 ans :.....170 €
- 3 ans à moins de 5 ans :.....200 €
- 5 ans et + [5 ans à moins de 10 ans :.....270 €
- 10 ans et + : ..... 370 €

(Avenant n° 55 du 26-3-2018 étendu)

Proratisation pour les absences du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime dans les cas suivants :
- absences injustifiées > 3 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 4e jour) ;
- absence pour maladie > 10 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 11e jour) ;
- congé sans solde > 10 jours consécutifs ou non (proratisation à compter du 11e jour) ;
- congé non rémunéré (sauf autorisation d'absence des étudiants) ;
- congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique.

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

Modalités de versement : versement en une seule fois, au plus tard dans le mois de la clôture de l'exercice de l'année N-1 et pour la première fois dans le mois qui suit le premier.

Elle s'ajoute aux autres éléments de rémunération à l'exception des primes ou gratifications ayant la nature de 13ème mois ou de prime d'ancienneté.

NB : si la prime ou gratification versée est d'un montant inférieur au montant de la prime annuelle conventionnelle = versement d'un complément à due concurrence par l'entreprise.

Cette prime rentre en compte dans la rémunération annuelle des salariés de niveau V.
Elle n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

INDEMNISATION DES REPAS ET PRIME DE PANIER

En ce qui concerne les modalités de repas, l'employeur aura la possibilité de choisir entre différentes options :
- attribuer des titres-restaurant ;
- attribuer des primes de panier ;
- proposer à son personnel de se nourrir sur place dans des conditions préférentielles ;
- proposer toute autre formule ;
- ou mixer plusieurs d'entre elles.

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

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

Ou :
Le restaurant peut également nourrir gratuitement ses salariés : un avantage en nature égal à 3,52 € / repas est intégré au bulletin de paie et est soumis à cotisations sociales.
Le restaurant peut également nourrir au tarif préférentiel de 2,29 € ses salariés : un avantage en nature égal à 1,23 € / repas est intégré au bulletin de paie et est soumis à cotisations sociales (valeur de l'avantage en nature à 3,52 € — les 2,29 € fixés par la convention collective).

Ou :
accorder des tickets restaurant.
Prime de panier :
- pour les salariés travaillant à la fabrication de produits de restauration rapide et ayant des horaires décalés, attribution d'une prime de panier représentative d'un remboursement de frais d'un montant minimum de 1,14 € et d'un montant maximal de 6,30 € (en 2016).

[NOUVEAUTÉ MARS 2019] INDEMNITÉ DE TRANSPORT EN CAS DE TRAVAIL DE NUIT

Depuis le 1er mars 2019, pour le salarié ne disposant pas de moyen de transport en commun et quittant son travail après 22

heures, remboursement, sur justificatifs, des frais réels de taxi ou de VTC, dans la limite d'un plafond par course de 20 €, 220 € si le lieu de travail est situé en Ile-de-France et 210 € si le lieu de travail est situé en province.

RETRAITE

Le départ à la retraite peut se faire de deux manières :
- Départ volontaire à la retraite, suite à la décision du salarié ;
- Mise à la retraite par l'employeur, avec l'accord du salarié ou sans son accord s'il est âgé de 70 ans.

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

Indemnité de départ à la retraite prévue dans la Convention collective
Départ volontaire : indemnité due en cas de départ à partir de 60 ans révolus.

Ancienneté	Indemnité
Après 10 ans	1 mois
Après 15 ans	2 mois
Après 20 ans	3 mois
Après 30 ans	4 mois

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

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

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

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (RAPPEL DE LA LOI)

Ancienneté requise : l'indemnité légale de licenciement est due aux salariés licenciés, hors licenciement pour faute grave ou lourde, comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, qui ne bénéficieraient pas d'une indemnité contractuelle ou conventionnelle d'un montant plus élevé (c. trav. art. L. 1234-9).
La condition d'ancienneté se vérifie à la date d'envoi de la lettre de licenciement, date à laquelle s'apprécie le droit à l'indemnité de licenciement.

Montant de l'indemnité légale
Sous réserve de justifier de l'ancienneté minimale de 8 mois, l'indemnité légale de licenciement est, pour les licenciements prononcés depuis le 27.09.2017, égale au minimum (c. trav. art. R. 1234-2) :
- à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

Salaire de référence
Le salaire de référence à retenir comme base de calcul de l'indemnité est le montant le plus élevé entre (c. trav. art. R. 1234-4) :
- la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement (ou, depuis le 27.09.2017, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement) ;
- et 1/3 des 3 « derniers mois », sachant que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période sont prises en compte prorata temporis.

ORGANISATION DU TRAVAIL

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

B - Modulation du temps de travail
(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999).

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

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

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

Le salarié doit prendre ces jours de repos 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 1er juillet au 31 août, il se trouve suspendu, dès l'ouverture de cette période, pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

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

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

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

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

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

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

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

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**.

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.

JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés
(liés aux dispositions légales) :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre,

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.

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 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).

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.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

À 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.

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 économique (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 1er 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

INACS

Se former, pour le quotidien, pour l'avenir

Des formations gagnantes pour tous les salariés

L'INACS,

au service des militants de la FGTA-FO

Pour nous contacter :

secretariat@inacs.fr

01 86 90 43 79 - www.inacs.fr

15, avenue Victor Hugo - 92170 VANVES

#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.

LE GUIDE DE LA FORMATION SYNDICALE

Retrouvez toutes les formations de l'INACS dans votre guide 2019 ou téléchargez-le sur www.fgtafo.fr

Vous pouvez aussi consulter notre nouveau site internet www.inacs.fr

Directeur de l'INACS
Michel Enguelz
michel.enguelz@fgta-fo.org
06 07 06 71 68

Secrétariat INACS
secretariat@inacs.fr

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).

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.

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

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.

#LA 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

#VOS CONTACTS

AMREST
Naab Riad
Délégué syndical central
riadnaab@gmail.com
06 59 60 94 27

EPIGO
Hamdaoui Sonya
Déléguée syndicale
sonya.hamdaoui@gmail.com
06 16 77 39 39

POMME DE PAIN
Sorin Stéphane
Délégué syndical
ssorin2@orange.fr
06 61 94 57 16

BRIOCHE DORÉE
Cobbaut Hervé
Délégué syndical central
cobbaut.h@orange.fr
06 83 23 80 61

Mc Donald's
Abdi Lyes
Délégué syndical central
ly.abdi@gmail.com
06 60 14 20 44

SSP PARIS
Boukersi Malek
Délégué syndical
laoubi13@hotmail.fr
06 58 35 38 95

BURGER KING
Abdani Madjoline
Déléguée syndicale centrale
madjoabd@hotmail.fr
06 34 05 00 06

Mc Donald's PARIS SUD
Kara Said
Délégué syndical
mcdosud@yahoo.fr
06 12 02 39 66

SSP PARIS
Haouari Djamila
Déléguée syndicale centrale
djimi213@hotmail.fr
06 12 10 91 81

ELIOR CONCESSION
Bekkai Mohamed
Délégué syndical
mohammed.bekkai75@gmail.com
06 99 74 50 39

Mc Donald's PARIS SUD
Aberration Berahal
Délégué syndical
Berahal02@hotmail.fr
06 32 97 32 20

SUSHI SHOP
Garfin Emmanuel
Délégué syndical central
egarfin@orange.fr
06 33 95 63 24

ELIOR CONCESSION
Gademer Benoit
Délégué syndical
ben.gademer@yahoo.fr
07 77 84 22 28

PIZZA HUT
Sanogo Sidy
Délégué syndical
sanogo13@yahoo.fr
06 99 53 88 42

STARBUCK'S COFFEE
Aboujahl Said
Délégué syndical central
s.aboujahl@live.fr
06 02 16 74 74

ELIOR CONCESSION
Lecardeur Alain
Délégué syndical
alainlecardeur@neufonline.fr
06 20 05 39 89

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

#NOTES

ADHÉREZ À FORCE OUVRIÈRE !

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

FO FGTA
Agir au cœur du changement

DEMANDE D'ADHÉSION

Nom : .....

Prénom : .....

.....

.....

.....

Profession : .....

Nom et adresse de l'entreprise :

.....

.....

.....

Son activité : .....

Fait à : .....

Le : .....

Signature :

À renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : | FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves - 01 86 90 43 60
adhesion@fgta-fo.org - https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere - https://twitter.com/fgtaFO - www.fgtafo.fr

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

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

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