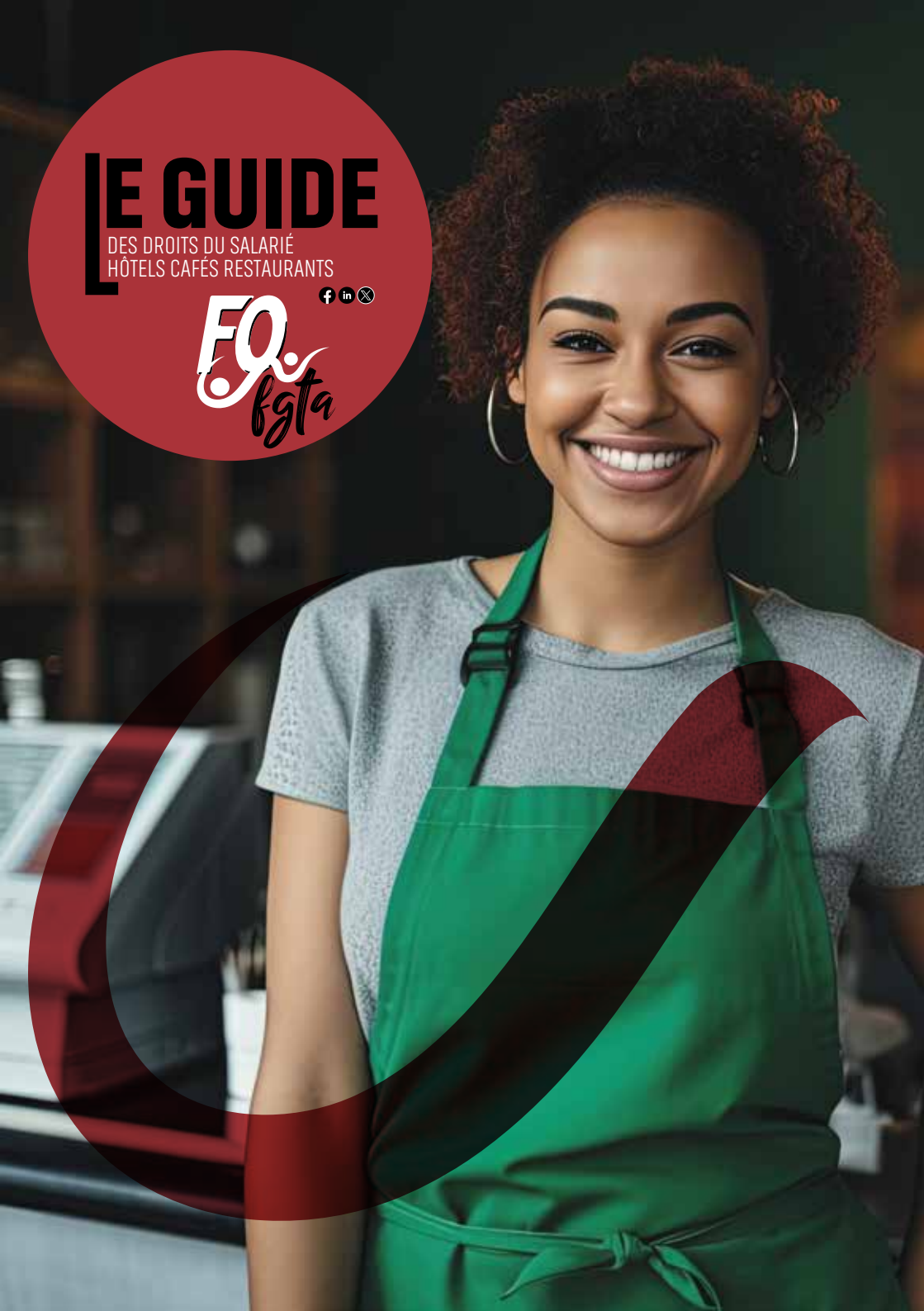
LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ
HÔTELS CAFÉS RESTAURANTS

FO fgta



Technologia
GROUPE

On n'a jamais connu d'entreprise saine et pérenne sans *un dialogue social équilibré !*

EXPERTISES
SANTÉ & SÉCURITÉ

- Risques psychosociaux
- Risques graves
- Réorganisation
- Déménagement
- Égalité professionnelle femme-homme
- Situations de crise...

FORMATIONS
CSE, CSA, CST OU F3SCT

- Formations réglementaires
- Formation QVCT
- Formation dialogue social
- Formation harcèlement moral et sexuel
- Formation management...

EXPERTISES
ÉCONOMIQUE & SOCIALE

- Orientations stratégiques
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Politique Sociale Conditions de Travail et Emploi
- Situation économique et financière...

APPLICATION
POUR LES CSE "MAVIEPRO"

- Outil CSE autonome
- Interactions fluides et régulières avec les salariés
- Captation de données salariés
- Contenus personnalisés rédigés...

Contactez-nous
contact@technologia.fr

01 40 22 93 63
Groupe Technologia

technologia.fr

L'ÉDITO

Chers et chères camarades, chers salariés, chères salariées,

Les rémunérations dans le secteur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration (HCR) restent généralement faibles, souvent à peine supérieures au SMIC, surtout pour les nouveaux arrivants. De plus, l'inflation structurelle impacte le pouvoir d'achat des employés.

Ce secteur se caractérise également par une proportion élevée de contrats à durée déterminée (CDD, extras) et de postes à temps partiel, en particulier pour les travailleurs saisonniers. Les horaires atypiques, le travail durant les week-ends et les jours fériés, ainsi qu'une pression considérable, engendrent un stress et une fatigue qui compliquent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces différentes contraintes tendent à devenir structurelles, ce qui nuit à l'attrait du secteur. Du côté des employeurs, le fait de « mettre la main à la poche » demeure un obstacle majeur, rendant les négociations sectorielles très difficiles, surtout sur des sujets qui pourraient entraîner des coûts supplémentaires pour eux.

Dans ce contexte, il est crucial de se mobiliser collectivement et de s'organiser syndicalement pour défendre nos droits et obtenir des améliorations concrètes. Le secteur fait également face à d'importants défis qui menacent nos acquis sociaux et remettent en question le droit fondamental des travailleurs à être représentés par des syndicats. En effet, la montée des franchises dans le secteur fragilise les communautés de travailleurs et menace leurs droits sociaux.

Avec le soutien de la Confédération et grâce à l'initiative de notre secrétaire général, Laurent Rescanières, nous avons officiellement intégré le Conseil national du commerce afin de revendiquer l'établissement de règles garantissant la préservation des acquis sociaux des salariés lors de leur passage en franchise. La FGTA-FO a d'ailleurs souligné cette exigence lors de la première réunion qui s'est tenue le 24 mars 2025.

Le sujet des pourboires constitue également un enjeu syndical majeur. Bien que les pourboires puissent représenter un complément de revenus, ils ne suffisent pas à résoudre la précarité. Le bulletin de salaire reste le seul indicateur tangible des avancées sociales dans le secteur. Jusqu'à 1,6 SMIC, les pourboires sont exemptés de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu. Cette mesure, instaurée en 2022, a été prolongée à deux reprises, mais elle devrait prendre fin le 31 décembre prochain.

La FGTA plaide pour la poursuite de ce dispositif, tout en refusant son extension aux salaires supérieurs à 1,6 SMIC afin d'éviter d'aggraver la situation des caisses de la Sécurité sociale et des retraites.

La FGTA tient à remercier nos équipes syndicales pour les excellents résultats obtenus lors des récentes élections CSE, ces succès sont le reflet de votre travail ! Consolidés avec les résultats des élections TPE, nous avons pu maintenir une bonne représentativité dans la branche avec près de 26 %.

Ce guide a pour objectif de vous informer sur vos droits et de vous accompagner dans vos démarches pour améliorer vos conditions de travail. Bonne lecture !

Pour plus d'informations,
vous pouvez consulter le site de la FGTA-FO

Pour adhérer, c'est par ici

Nabil Azzouz,
secrétaire fédéral

SOMMAIRE

- L'ÉDITO 3
- 1- LA FGTA-FO 7
- 2- PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) 10
- 3- LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE 15
- 4- VOS DROITS 19
- 5- LA FORMATION 48
- 6- PROTECTION SOCIALE PRÉVOYANCE 53
- 7- SANTÉ 56
- 8- ACTION SOCIALE 69

BIEN-ÊTRE
HCR

Vous allez adorer le menu !

1- LA FGTA-FO

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

➪ LES VALEURS DE LA FGTA-FO

Les valeurs sont le moteur de nos actions.

RESPECT
Écouter les revendications
Tenir compte des attentes et des spécificités professionnelles

EXPERTISE
Former et informer les adhérents
Déployer largement le conseil technique et juridique pour les salariés

ENGAGEMENT
Défendre fermement les acquis sociaux et le pouvoir d'achat
Conquérir des droits nouveaux

AUDACE
Agir pour faire progresser les situations individuelles ou collectives
S'ouvrir aux idées nouvelles

INDÉPENDANCE
Valoriser une vision authentique de l'action syndicale sans lien partisan ni idéologique

SOLIDARITÉ
Mutualiser les bénéfices des contrats et accords
Privilégier les actions collectives

PERSÉVÉRANCE
Négocier, débattre, échanger pour aboutir à des solutions justes et équitables

PROXIMITÉ
Être en permanence aux côtés des salariés, pour les soutenir et les défendre

➪ DES COMPÉTENCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES SALARIÉS

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

➪ LA CONVENTION COLLECTIVE

Une Convention collective est un texte signé par un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi et de travail ainsi que de garanties sociales.
Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géographique, etc. Ils contribuent donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail.
La clé d'accès privilégiée à la Convention collective est le n° d'IDCC, code unique attribué par le ministère chargé du travail à chaque convention.

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

2- PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Le PSE est le nom donné à l'ensemble des mesures arrêtées par une entreprise afin d'éviter des licenciements pour motif économique ou, pour le moins, en limiter le nombre.
Le PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de procéder au licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (C. trav. art. L. 1233-61). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le PSE est facultatif.

➪ LA MISE EN PLACE D'UN PSE

L'employeur dispose de trois options pour mettre en place un PSE :

- négocier un accord avec les syndicats représentatifs (en l'absence de délégués syndicaux, il est impossible de conclure un PSE avec des élus du CSE ou des salariés mandatés) (C. trav. art. L. 1233-24-1) ;
- traiter tous ces points dans un document unilatéral sur lequel le CSE aura été consulté (C. trav. art. L. 1233-244) ;

L'employeur peut aussi cumuler les deux options.

➪ LE CONTENU DU PSE

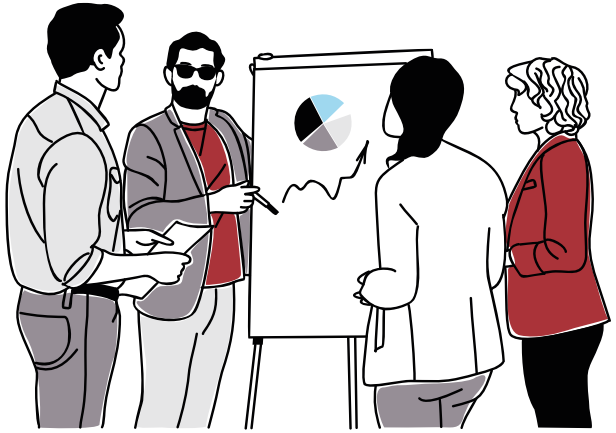
L'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour éviter ou limiter le nombre de licenciements. Les mesures prévues doivent être concrètes et précises.
Tout comme l'APC (Accord de performance collective), le PSE peut prévoir des mesures visant à modifier la rémunération des salariés, la durée et l'organisation du travail, la mobilité des salariés.
L'article L.1222-6 du Code du travail prévoit que lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs économiques, il en fait la proposition au salarié. Le salarié dispose d'un mois pour refuser et à défaut de réponse dans le délai imparti, il est réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.
En cas de refus du salarié, celui-ci pourra être licencié pour motif économique.
Cependant, les salariés titulaires d'un CDD ne peuvent voir leur contrat rompu pour motif économique puisque cette hypothèse n'est pas prévue par la loi (C. trav. art. L. 1243-1).

Les mesures de reclassement (C. trav. art. L. 1233-62).
L'employeur qui envisage de licencier des salariés pour motif économique doit d'abord chercher à les reclasser dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe (C. trav. art. L. 1233-4).

Tenter de reclasser les salariés en interne suppose de rechercher les postes vacants. En principe, le reclassement doit être proposé sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalant à ceux qu'ils occupent ou, à défaut (et sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés), sur des emplois de catégorie inférieure.
Le PSE doit aussi proposer des actions de reclassement externes, en mettant l'accent sur les personnes qui risquent d'avoir le plus de difficultés à retrouver un emploi (C. trav. art. L. 1233-61). Les actions de reclassement externe recouvrent l'ensemble des aides mobilisées, directement ou indirectement, au profit des salariés pour faciliter leur embauche par un autre employeur, lorsqu'il n'a pas été possible de leur proposer un reclassement interne. Il existe principalement deux mesures qui doivent être proposées au salarié licencié :

- Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, l'employeur propose aux salariés d'adhérer à un congé de reclassement leur permettant de mettre en œuvre des actions destinées à faciliter leur reclassement.
- Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer aux salariés d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

L'ordre des licenciements
Le licenciement économique étant non inhérent à la personne du salarié, l'employeur doit effectuer un choix au sein du personnel, selon plusieurs critères d'ordre (C. trav. art. L. 1233-5 et L. 1233-7).
L'employeur doit suivre un ordre des licenciements seulement lorsqu'il lui faut opérer un choix au sein du personnel. En cas de cessation totale d'activité entraînant le licenciement de tous les salariés ou de l'ensemble d'une catégorie professionnelle, un ordre des licenciements n'a pas lieu d'être.
En l'absence d'accord collectif, l'employeur définit lui-même les critères d'ordre des licenciements, après consultation du CSE, en prenant en compte (C. trav. art. L. 1233-5) :



- les charges de famille et, en particulier, celles des parents isolés ;
- l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les salariés handicapés ou âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Dès lors qu'il a pris en compte chacun des critères légaux, l'employeur peut décider d'appliquer des critères supplémentaires. Ceux-ci doivent toutefois être objectifs et non discriminatoires (C. trav. art. L. 1132-1).

➪ LA CONSULTATION DU CSE

La procédure débute avec la convocation du CSE à une première réunion de consultation. Cette convocation comporte tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, à savoir (C. trav. art. L. 1233-31 et L. 1233-32) :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées ;
- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
- le projet de PSE.

À défaut d'information et de consultation, la procédure de licenciement est nulle.
Le CSE se réunit au moins deux fois (C. trav. art. L. 1233-33 et L. 1233-30) et est informé et consulté. Le délai qui lui est laissé pour se prononcer varie en fonction de l'ampleur du projet de licenciement (C. trav. art. L. 1233-34 et R. 1233-3-1).
Le CSE a la possibilité de désigner un expert-comptable, rémunéré par l'employeur, pour étudier le projet de licenciement et ses conséquences. Cette désignation intervient lors de la première réunion (C. trav. art. L. 1233-34 et L. 231592).
Une fois désigné, l'expert-comptable dispose de 10 jours pour réclamer les informations nécessaires à sa mission. L'employeur lui répond dans les 8 jours (C. trav. art. L. 1233-35). Si le CSE estime que l'expert-comptable n'a pas obtenu certaines informations nécessaires à sa mission, il peut saisir la DIRECCTE, qui se prononce dans un délai de 5 jours (C. trav. art. L. 1233-57-5).
L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant la date à laquelle le CSE doit émettre son avis. Une remise tardive n'a aucun effet sur le délai de consultation du comité, qui a l'obligation de rendre son avis à la date prévue.

➪ LE CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

Dès le lendemain de la première réunion de consultation, l'employeur notifie le projet de licenciement à la DIRECCTE et lui communique les éléments transmis au CSE.
La DIRECCTE doit homologuer le document unilatéral ou valider l'accord collectif majoritaire portant le PSE, afin que ce dernier puisse être mis en œuvre. Cette décision de validation ou d'homologation conditionne la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques aux salariés. À défaut, les licenciements qui seraient prononcés seraient nuls.

➪ L'EMBAUCHE DE SALARIÉS APRÈS LA CONCLUSION D'UN PSE

Le motif économique d'un licenciement implique que le salarié dont le contrat de travail est rompu ne soit pas remplacé, immédiatement après son départ, dans son poste de travail.

Cependant, la Cour de cassation a déclaré qu'une embauche dans les mois qui suivent un licenciement pour motif économique n'est pas exclue (il s'agissait en l'occurence d'une embauche sur le même poste, sept mois plus tard).
Sauf exception, il est aussi interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique. Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement. (C. trav., art. L. 1242-5).

3- LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE

➪ QUELLES SONT LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il existe deux types de consultation obligatoires : les consultations récurrentes et les consultations ponctuelles.

Les consultations récurrentes

Le CSE doit impérativement être consulté sur les thèmes relatifs à l'évolution de l'entreprise. Ainsi, selon les dispositions prévues à l'article L. 2312-17 du Code du travail, le CSE est consulté chaque année sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les consultations ponctuelles

L'employeur est tenu de consulter le CSE de manière ponctuelle à l'occasion de projets particuliers concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.
Ainsi, conformément aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail, le CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit être consulté sur les thèmes suivants :

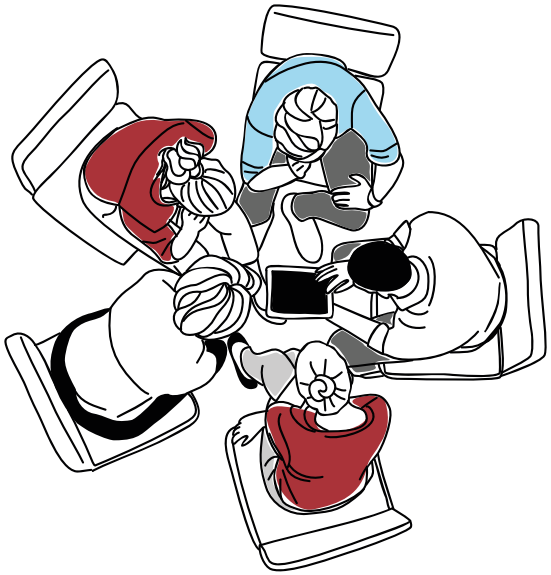
- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- Les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, et tout aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et des travailleurs handicapés.
- La mise en œuvre de moyens ou techniques de contrôle de l'activité des salariés ;

- Les projets de restructuration et de compression des effectifs ;
- Un éventuel licenciement collectif pour motif économique ;
- Les offres publiques d'acquisition ;
- Les opérations de concentration ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- Le règlement intérieur de l'entreprise ;
- La mise en place de l'activité partielle,
- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques (art. 4121-1 à R. 4121-4 C. du trav.).

➪ EST-IL POSSIBLE D'ADAPTER LES MODALITÉS ET LA PÉRIODICITÉ DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES ?

Un accord d'entreprise peut définir (art. L. 2312-22 C. du trav.) :

- Le contenu, la périodicité (dans une limite de 3 ans maximum) et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, qui ne peut être inférieur à six ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- Les délais mentionnés dans lesquels les avis du comité sont rendus (à condition que ceux-ci soient suffisants).



Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Un accord d'entreprise peut aussi définir (art. L. 2312-55 C. du trav.) :

- Le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ;
- Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus (à condition que ceux-ci soient suffisants).

➪ À QUEL MOMENT ET COMMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL CONSULTER LE CSE ?

Dès lors que l'employeur souhaite prendre une décision sur les sujets évoqués ci-dessus, il doit préalablement en informer le CSE, et le consulter (art. L. 2312-14 C. du trav.).

Pour que le CSE soit régulièrement consulté, l'employeur doit lui transmettre tous les éléments nécessaires à l'étude du sujet. En principe, ces informations se trouvent dans la base de données économiques et sociales (BDESE).

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique (C. trav. art. L. 2312-18).

Le CSE étant informé au cours des trois consultations des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav. art. L. 2312-17), la BDESE comporte des informations sur ces conséquences.

La mise en place d'une BDESE est obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

La BDESE comprend alors toutes les données collectées au niveau de l'entreprise et elle est accessible en permanence par le CSE (art. L. 2312-18 C. du trav.).

Son contenu est défini par accord collectif d'entreprise majoritaire ou par un accord entre l'employeur et le CSE (C. trav. art. L. 2312-21). À défaut d'accord, les dispositions du Code du travail dites « supplétives » s'appliquent (C. trav. art. L. 2312-17 à L. 2312-23 et L. 2312-36).

L'employeur doit aussi répondre (de façon motivée) aux éventuelles questions posées par le CSE pour que celui-ci rende un avis éclairé.
À défaut d'accord, le CSE dispose d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la conduite de la consultation pour rendre son avis. Ce délai est porté à deux mois lorsque le comité fait appel à un expert et à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau central et au niveau d'un ou plusieurs établissements (art. R. 2323-1-1 C. du trav.).

L'avis ne lie généralement pas l'employeur, c'est-à-dire que l'employeur peut prendre une décision contraire à l'avis du CSE. En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le CSE sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Que risque l'employeur qui ne consulte pas le CSE sur les thèmes imposés ?
Si l'employeur ne respecte pas la consultation préalable du CSE, il commet un délit d'entrave et s'expose à une amende de 7 500 € (art. L. 2317-1 C. trav.).
En cas de récidive, le maximum de la peine d'amende encourue est doublé (art. 132-10 et 13 214 C. pén.).

4- VOS DROITS

1- LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés des HCR peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI). Il contient des clauses obligatoires, notamment la fonction, la nature de l'emploi, la rémunération au fixe ou au pourcentage, durée du travail, etc.
Le contrat de travail est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Rappelons que le contrat doit être remis au plus tard dans les 48 heures au salarié.

SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

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

En revanche, la durée du contrat saisonnier ne peut être ni inférieure à 1 mois ni supérieure à 9 mois.
Le contrat de travail saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Dans ce cas, et uniquement dans celui-là, le salarié et l'employeur doivent confirmer par lettre recommandée leur volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. À défaut, la clause de reconduction devient caduque.

La période d'essai

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture.
La période d'essai, ainsi que sa durée, doivent obligatoirement être prévues dans le contrat de travail.
La durée de la période d'essai est de :

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

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

SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

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

1.1 L'organisation du temps de travail ou comment concilier vie privée et vie professionnelle dans les métiers des HCR

La conciliation vie familiale / vie professionnelle apparaît désormais comme un véritable enjeu de transformation sociale. Les entreprises doivent lui accorder une attention particulière et prendre conscience du rôle qu'elles ont à jouer (management bienveillant et aménagement des temps de travail). De nombreux leviers peuvent être actionnés de manière à permettre aux salariés d'articuler plus facilement l'ensemble des sphères de leur existence.
Malheureusement, ces leviers sont quasiment inexistants dans les métiers des HCR.

D'après une étude menée par OpinionWay, 62 % des actifs français éprouvent régulièrement le sentiment de manquer de temps ! Avec des horaires décalés et des week-ends parfois consacrés entièrement au travail, les professionnels de la restauration ont la plupart du temps du mal à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.
Le secteur est particulièrement demandeur en termes d'horaire de travail. Le nombre d'heures est conséquent, les établissements des HCR sont ouverts sur de grandes amplitudes horaires et un nombre de jours souvent plus élevé que le reste des entreprises.
Ainsi, un grand nombre de salariés des métiers de la branche des hôtels café restaurants sont contraints de travailler souvent le week-end. Ils sont donc occupés sur les temps que les autres passent avec leur famille et leur conjoint. On ajoute à cela la fatigue physique et psychique, une tension qui peut mettre du temps à renouer avec le cocon familial ou une présence des préoccupations professionnelles continue, même au foyer.
Les trois quarts des salariés du commerce et de la restauration interrogés qualifient leur métier de pénible (69 %), stressant (59 %) et difficile (72 %), et même source de douleurs physiques (63 %) - des chiffres cependant plus bas que ceux concernant la majorité des autres salariés de terrain. Les deux-tiers déclarent par ailleurs être confrontés à des horaires décalés (69 %) et des modifications d'emploi du temps (71 %).

Ainsi les problématiques liées à l'organisation du temps de travail sont omniprésentes dans le secteur des HCR. En plus d'une amplitude de 13 heures de travail par jour (pas toujours respectée), se pose le problème de modifications de planning arbitraires (parfois à 24 heures), soit pour raison d'activité soit pour remplacement de salariés absents.
Il existe également une spécificité propre à ce secteur : il est parfois possible de faire travailler le salarié sept jours consécutifs si ces sept jours sont sur deux semaines différentes et n'empêchent pas le respect du repos hebdomadaire.
Le fait d'octroyer un seul jour de repos et le deuxième sous forme de deux demi-journées, empêche les salariés de se reposer correctement mais également de pouvoir y consacrer un certain nombre de tâches ou de loisirs et cela restreint leurs déplacements possibles. D'autre part, bon nombre de salariés ne se voient quasiment jamais octroyer de repos les week-ends, en raison de l'activité ou de la situation géographique de leur établissement. À tout cela s'ajoute le fait que certains salariés ne peuvent bénéficier de congés durant les vacances scolaires en raison de forte activité et de manque de salariés saisonniers.
Enfin, l'un des grands handicaps de ce secteur reste le travail en coupure, plus particulièrement dans les métiers de la restauration qui reste non encadré et non rémunéré à ce jour.
Ce mode d'organisation est subi et surtout vécu comme une injustice. Se mettre à disposition de l'employeur 12 à 13 heures sans que toutes les heures soient rémunérées est inacceptable.
Ainsi, le turn-over que connaissent tous les métiers du secteur des hôtels, cafés, restaurants, mais également la très faible

attractivité du secteur sur le marché de l'emploi, proviennent de l'accumulation de ces différents facteurs.

Les revendications de la FGTA :

- Inciter majoritairement au travail en service continu,
- Mise en place d'une compensation au travail en coupure,
- Mise en place d'une compensation au travail dominical,
- Mise en place de deux jours consécutifs de repos,
- Garantir un certain nombre de week-ends par an aux salariés des HCR,
- Tenir compte de l'éloignement des salariés et de leurs temps de trajet dans l'élaboration des plannings,
- Limiter les modifications de planning à des situations exceptionnelles,
- Revoir l'activité des établissements afin de tenir compte des contraintes liées aux salariés,
- Adopter une véritable démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail.

1.2 La durée du travail

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

Majoration du taux horaire		Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur (également majoré). Le repos est donné au plus tard à la fin de la saison.
De 36 à 39 heures	10 %	
De 40 à 43 heures	20 %	
44 heures et plus	50 %	
Durée maximale journalière		Durée maximale hebdomadaire absolue : 48 h Sur une période de 12 semaines consécutives : 46 h
Cuisiniers	11 h	
Autre personnel	11 h 30	
Personnel de réception	12 h	
Veilleur de nuit	12 h	
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	

1.3 Le travail de nuit

Sont considérés comme travail de nuit les horaires compris entre 22 heures et 7 heures.
Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit pendant la période de nuit :

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

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

1.4 Le temps de repos

Le repos hebdomadaire est pris selon les modalités de la Convention collective (article 21 CCN HCR).
deux jours de repos hebdomadaire sont accordés au salarié.
Ces deux jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive.
Il est possible de ne donner que 1,5 jour de repos par semaine et de cumuler les 0,5 journées dues en fin de mois.
Attention : la demi-journée travaillée ne peut excéder cinq heures consécutives avec une amplitude maximale de six heures.

Le temps de repos entre deux jours de travail :

Ce temps de repos est généralement fixé à 11 heures consécutives et 12 heures consécutives pour les moins de 18 ans.
Des majorations du taux horaire sont prévues à compter de la 36e heure. Par dérogation, ce temps de repos journalier peut être ramené à 10 heures sous certaines conditions (article 21-4-1 CCN HCR). Ce peut être le cas pour les salariés des établissements saisonniers et les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents.
Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre deux journées de travail.

LA PAUSE QUOTIDIENNE

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

1.5 Jours fériés

Si le salarié a neuf mois d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie, en plus du 1er mai, de 10 jours fériés par an au prorata de la durée de son contrat de travail.
Si le salarié travaille pendant ces jours fériés, l'employeur doit l'indemniser en temps ou en argent.
Dans tous les cas, si à la fin de son contrat, le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble de ces jours, l'employeur doit obligatoirement les lui payer.
Rappelons que le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

1.6 Congés payés

Tout salarié justifiant chez le même employeur d'un temps de travail équivalent à un mois de travail effectif bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.
Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé six jours ouvrables par semaine (c'est-à-dire du lundi au samedi, seul le dimanche n'est pas compté).
La période de référence débute le 1er juin et prend fin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.
Le tableau des départs en congé est établi en fonction des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté. Ce tableau doit faire l'objet d'une consultation des intéressés et du CSE, et être affiché un mois avant le premier départ.
Le congé principal (hors 5e semaine) doit être fixé entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.
Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.
Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Le régime dérogatoire des congés payés :
Jusqu'au 30 septembre 2021, un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut (Ord. N° 2020-323, 25 mars 2020, Ord. N° 2020-1597, 16 déc. 2020, L. N° 2021-689, 31 mai 2021) :

- permettre à l'employeur d'imposer 8 jours de CP acquis même avant l'ouverture de la période de référence ;
- réduire le délai de notification des dates de CP à un jour franc (dans la limite de huit jours) ;
- permettre à l'employeur de modifier tardivement les dates de CP (jusqu'à huit jours), le délai de prévenance ne pouvant toutefois inférieur à un jour franc (contre un mois pour le régime de droit commun).
- fractionner la prise du congé principal sans l'accord du salarié, à l'exception de la période continue de 12 jours ouvrables ;
- déroger à la règle d'ordre public qui reconnaît aux conjoints ou aux partenaires d'un Pacs travaillant dans la même entreprise le droit de partir en vacances ensemble ;

En cas de signature d'un accord d'entreprise, il n'y a pas lieu de consulter le CSE.

1.7 Le congé paternité

Ce congé est ouvert au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né.
Il est accordé quelques soit le type de contrat de travail et également aux stagiaires et aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Ce congé est également ouvert au père d'un enfant mort-né, ou né viable et décédé.

1.7.2 La durée du congé

Le congé est de 25 jours calendaires, depuis le 1er juillet 2021.
En cas de naissances multiples, le congé de paternité est de 32 jours calendaires.
Au total, le père bénéficiera donc au minimum, de 28 jours de congés (dont trois jours ouvrables attribués pour la naissance).

1.7.3 La prise du congé paternité

Le congé paternité est composée de deux périodes :

- Quatre jours calendaires consécutifs et obligatoires, suivant immédiatement le congé de naissance (prolongée de droit,

à la demande du salarié en cas d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours : C. trav. art. D. 1225-8-1).

- 21 jours (ou 28 jours) qui doivent être pris à la suite des quatre jours ou au plus tard, dans les six mois suivant l'évènement.

Pendant cette première période de quatre jours calendaires, il est interdit d'employer le salarié. Cependant, le salarié n'est pas tenu de prendre les quatre jours de congé de paternité, s'il ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale de paternité, faute d'en remplir les conditions d'ouverture du droit (C. trav., art. L. 1225-35-1).
Pour le reste du congé (21 jours), celui-ci peut être fractionné en deux périodes de cinq jours minimum chacune.

1.7.4 Les formalités à accomplir pour la prise du congé

Le salarié avertit son employeur au moins un mois avant la date de début du congé :

- de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci ;
- des dates de prise du congé ;
- de la durée du congé ou, s'il fractionne son congé, des durées des périodes de congés, au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Aucune condition de forme n'est prévue quant à l'information de l'employeur.

L'employeur régulièrement informé par le salarié de la date de prise du congé ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report (Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.282).

La méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au congé de paternité peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts. En outre, l'employeur est passible d'amende prévue pour les contraventions de 5e classe (C. trav., art. R. 1227-5).

1.8 Jours d'absence rémunérés pour enfant malade

Avenant n° 34 à la convention collective nationale des hôtels, café et restaurants relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant (Ajout étendu par arrêté du 8 novembre 2024 (JORF 15 novembre 2024) :

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).
Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 – Jours au bénéfice des salariés en cas de maladie de l'enfant

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, justifiant d'un an d'ancienneté, bénéficient des dispositions du présent accord, en complément des dispositions légales en vigueur.

Article 2-1 - Hospitalisation

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas d'hospitalisation d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 16ème anniversaire, ledit salarié bénéficiera de trois jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2-3.
L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif d'hospitalisation de l'enfant.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Article 2-2 - Maladie
À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 10e anniversaire, ledit salarié pourra bénéficier, sur le nombre de congés non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de deux jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2-3.
L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif médical mentionnant que le parent doit rester avec l'enfant.
Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Article 2-3 - Période de référence (1er janvier – 31 décembre)
Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés pour enfant malade est fixé au 1er janvier de chaque année.
Les dispositions des articles 2-1 et 2-2 sont cumulables au cours d'une même période de référence.

Article 2-4 - Décompte des congés
Le décompte des droits aux congés pour enfant malade est exprimé en jours travaillés et sont rémunérés comme du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par le présent avenant.

Article 3 – Articulation des dispositions conventionnelles avec le cadre légal
Les dispositions du présent avenant ne se confondent pas avec les dispositions légales et conventionnelles.
Les dispositions du présent avenant ne se confondent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre :
- du congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du Code du travail) ;
- du congé pour soigner un membre proche de sa famille ou du « congé proche aidant » (art. L. 3142-16 du Code du travail), auxquelles elles s'ajoutent.

1.9 Spécificités du contrat saisonnier

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

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

1.9.3 Terme du contrat saisonnier
Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme :
- Précis (une date) : le contrat est conclu pour une durée déterminée pendant la saison pour deux ou trois mois par exemple.
- Imprécis (par exemple la fin de la saison) : le contrat est prévu pour toute la durée de la saison. Il correspond aux dates d'ouverture et de fermeture de l'établissement.

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

À initiative de la FGTA-FO, un accord a été signé pour tenir compte des difficultés rencontrées par les travailleurs saisonniers pour la prise en compte de leur expérience professionnelle dans leur avancement.

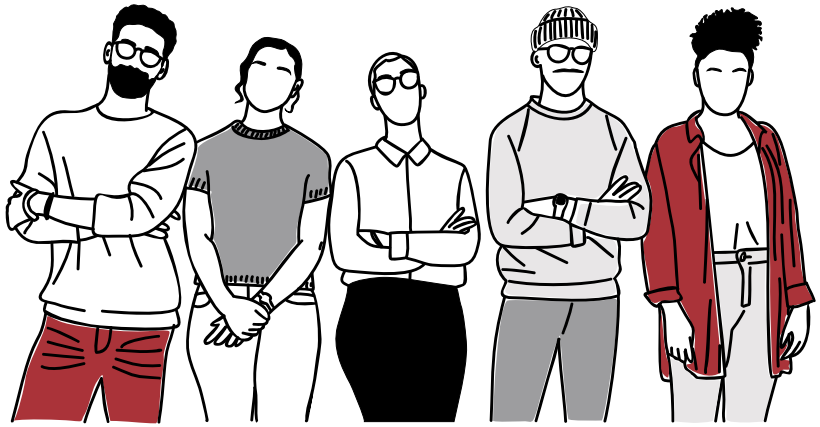
Les salariés bénéficieront d'un échelon supplémentaire à partir d'un an d'ancienneté chez le même employeur.

Toutefois, la FGTA-FO a porté la revendication de pouvoir bénéficier de cet échelon supplémentaire dès la première reconduction de leur contrat de travail, sans qu'il n'y ait lieu de tenir compte de la durée des éventuels contrats de travail successifs et des périodes d'interruption d'activité dans l'entreprise.

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

LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO EN FAVEUR DES SALARIÉS SAISONNIERS

- La tacite reconduction du contrat saisonnier après une saison complète et concluante.
- Le respect d'un délai de prévenance de 60 jours en cas de non-reconduction afin que les salariés saisonniers puissent trouver un autre emploi et ne pas engager de frais préalables.
- Favoriser des périodes d'activité longues afin de permettre aux saisonniers d'être dans l'emploi le plus longtemps possible.
- L'acquisition des mêmes droits au prorata temporis que les salariés permanents de l'entreprise, et ce dès la première saison complète.
- Un accès facilité à la formation et le bénéfice d'un abondement financier à la prise en charge des formations. (Crédit spécifique CPF une fois la saison terminée ou cotisation spécifique).
- Une meilleure reconnaissance des compétences et positionnement dans la grille de classifications au fil des saisons.
- Entretien de fin de saison obligatoire (perspectives de reconduction, formations accessibles en intersaison, acquisition de compétences nouvelles…).
- Réduction de la durée de recharge des droits à l'assurance chômage pour les contrats saisonniers.
- Maintien des droits à l'assurance chômage en cas de saisons consécutives.
- Favoriser les contrats de saisonniers longs (six mois).
- Reprise de l'ancienneté tant que le salarié demeure dans une entreprise du secteur HCR.
- Le salarié ne peut être recruté en-deçà du niveau II échelon un après deux saisons complètes sans que cela soit en dessous de son positionnement initial ou de sa qualification.
- Quelle que soit la durée du contrat saisonnier, la durée minimale de cotisation à l'assurance chômage ne devra être inférieure à six mois calculée sur la moyenne des salaires perçus durant le contrat saisonnier.
- Création d'un passeport formation pour les saisonniers.
- Création d'un guichet unique pour les saisonniers.
- Création d'un observatoire de la saisonnalité.
- Améliorer considérablement l'offre de logement dédiée aux salariés saisonniers sur la base du projet RHVS (résidence hôtelière à vocation sociale ou saisonnière).
- Création d'un fonds d'action sociale européen à destination des salariés saisonniers.



➪ 2- LA CLASSIFICATION (AVENANT N° 30)

La grille de classification des emplois dans les HCR est basée sur 4 critères :

- Aptitude/technicité,
- Formation/Qualification de la branche,
- Autonomie,
- Animation d'équipe/Management

HÉBERGEMENT		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
EMPLOYÉS DE HALL	Groom/ bagagiste/ portier (H/F)	■	■	■	■	■	■									
	Voiturier (HF)	■	■	■	■	■	■									
	Chauffeur (H/F)	■	■	■	■	■	■									
	sûreté/Sécurité (H/F)	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
	Assistant concierge (H/F)								■	■	■	■				
	Concierge (H/F)										■	■	■	■		
	Chef concierge (H/F)													■	■	■
	Veilleur de nuit (H/F)	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
	Réceptionniste réceptionniste de nuit (H/F)			■	■	■	■	■	■	■	■	■				
	Assistant chef de réception (H/F)								■	■	■	■				
	Chef de brigade(H/F)								■	■	■	■				
	Chef de réception (H/F)										■	■	■	■		

HÉBERGEMENT		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
SERVICE D'ÉTAGE	Équipier Hôtellerie (H/F)	■	■	■	■	■	■									
	Femme et valet de chambre (H/F)	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
	Assistant gouvernant (H/F)								■	■	■	■				
	Gouvernant (H/F)										■	■	■	■		
	Gouvernant général (H/F)													■	■	■
DIRECTION	Responsable hébergement (H/F)										■	■	■	■		
	Directeur d'hébergement (H/F)													■	■	■

CAFÉ / BAR BRASSERIE RESTAURANT		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
SALLE	Commis de salle (H/F)	■	■	■	■	■	■									
	Hôte (HF)	■	■	■	■	■	■	■								
	Serveur / Hôte de table (H/F)	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
	Demi-chef de rang (H/F)				■	■	■									
	Chef de rang (H/F)						■	■	■	■	■					
	Sommelier (H/F)						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Responsable de salle (H/F)										■	■	■	■		
	Commis de bar (H/F)	■	■	■	■	■	■									
	Garçon de comptoir / limonadier / Brasserie (H/F)	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
	Barman (H/F)						■	■	■	■						
	Chef barman (H/F)										■	■	■	■	■	
	Assistant Maître d'hôtel (H/F)								■	■	■	■				
	Maître d'hôtel (H/F)										■	■	■	■		
	1er Maître d'hôtel (H/F)													■	■	■

CAFÉ / BAR BRASSERIE RESTAURANT		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
CUISINE	Plongeur (H/F)	■	■	■	■											
	Commis de cuisine (H/F)	■	■	■	■	■	■									
	Écailler (H/F)			■	■	■	■	■	■	■						
	Crêpier (H/F)			■	■	■	■	■	■	■						
	Pizzaiolo (H/F)			■	■	■	■	■	■	■						
	Grilladin (H/F)			■	■	■	■	■	■	■						
	Cuisinier (H/F)				■	■	■	■	■	■	■	■				
	Demi-chef de partie (H/F)				■	■	■									
	Chef de partie (H/F)						■	■	■	■	■	■	■	■		
	Chef de cuisine (H/F)											■	■	■	■	■
	Commis pâtissier (H/F)	■	■	■	■	■	■									
	Pâtissier (H/F)				■	■	■	■	■	■	■	■	■			
	Chef pâtissier											■	■	■	■	■
	Responsable de restauration (H/F)															
	Directeur de restaurant (H/F)															

ADMINISTRATION D'EXPLOITATION MAINTENANCE		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
COMMERCIALISATION	Agent de réservation (H/F)	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
	Commercial (HF)					■	■	■	■	■	■	■				
	Yield management revenu management (H/F)							■	■	■	■	■	■			
	Responsable commercial (H/F)										■	■	■	■		

ADMINISTRATION D'EXPLOITATION MAINTENANCE		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
ADMINISTRATIF / TECHNIQUE	Secrétaire (H/F)				■	■	■	■	■	■						
	Assistant de direction (H/F)								■	■	■	■	■	■		
	Agent de maintenance (H/F)	■	■	■	■	■	■	■								
	Agent technique (H/F)				■	■	■	■	■	■						
	Adjoint responsable technique (H/F)								■	■	■	■	■			
	Responsable d'exploitation de maintenance (H/F)										■	■	■	■		
	Caissier (H/F)			■	■	■	■	■	■	■						
	Chauffeur - livreur(H/F)	■	■	■	■	■	■	■								
	Chauffeur - Transport de passagers et de marchandises (H/F)								■	■	■	■	■			
	Chef de service (H/F)											■	■	■		

ADMINISTRATION D'EXPLOITATION MAINTENANCE		EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
		Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
		ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
GESTION	Comptable Gestionnaire paye Assistant RH (H/F)															
	Économe (H/F)															
	Contrôleur de gestion (H/F)															
DIRECTION	Directeur technique - comptabilité RH, Finance... (H/F)															
	Directeur d'exploitation (H/F)															
	Directeur d'établissement (H/F)															

CAFÉTÉRIA	EMPLOYÉ									MAÎTRISE			CADRE		
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3	ECH1	ECH2	ECH3
Employé de restaurant libre service (H/F)															
Commis de table (HF)															
Hôte de table (H/F)															
Employé de production / fabrication (H/F)															
Assistant de direction (H/F)															
Directeur (H/F)															

➪ 3- LA RÉMUNÉRATION

Toutes les heures effectuées doivent être payées. Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié.
Depuis le 1er janvier 2025, le SMIC est fixé à 11,88 euros brut de l'heure. Le SMIC mensuel pour 35 h est de 1801,80 euros bruts.

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

3.1 Grille de salaire

(Avenant n°33 du 19 juin 2024 applicable à compter du 1er décembre 2024)

La FGTA-FO signe la grille des salaires HCR au-dessus du SMIC
Le pouvoir d'achat est la principale préoccupation des salariés. À ce titre, la FGTA-FO revendique de le préserver dans

tous ses secteurs. La rémunération est l'un des leviers principaux de l'attractivité des métiers des HCR. Secteur très sollicité en cette année olympique mais qui souffre d'un fort déficit d'image et connaît encore une trop grande désaffection d'embauches.
À l'issue de la réunion de CPPNI du 19 juin 2024, la FGTA a obtenu et ratifiée une grille de salaire revalorisée à hauteur de 2 %. Par ailleurs cette grille maintient l'écart entre les niveaux et échelons afin de préserver les compétences et l'expérience. Voici le détail de la nouvelle grille des salaires qui débute ainsi à 12 € bruts de l'heure pour les premiers niveaux.
À cette occasion, la FGTA-FO rappelle la nécessité de maintenir un dialogue social pérenne et réactif afin de permettre à ce secteur de relever les nombreux défis qui l'attendent.
Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Échelon 1	12.00 €	12.28 €	13.32 €	14.40 €	18.43 €
Échelon 2	12.08 €	12.55 €	13.54 €	14,77 €	21,78 €
Échelon 3	12.18 €	13.17 €	14.00 €	15.40 €	28.12 €

3.2 L'hébergement

En cas de logement, les locaux affectés à celui-ci ne doivent pas être inférieurs à 6 m^2 et 15 m^3 par personne et doivent disposer de fenêtres donnant directement sur l'extérieur, de lavabos, douches et WC à proximité.
La suspension du contrat de travail du salarié (pour maladie par exemple) n'entraîne pas la restitution du logement. En revanche, ce dernier doit être restitué en cas de rupture du contrat de travail.
L'avantage en nature logement est évalué forfaitairement ou, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation.

3.3 La nourriture

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

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

SELON L'USAGE, LES SALARIÉS ONT DROIT À :

- **Un repas par jour travaillé si l'horaire de travail est inférieur ou égal à cinq heures par jour ;**
- **Deux repas si l'horaire est supérieur à cinq heures par jour.**

Pour l'évaluation de l'avantage en nature, il convient de se référer au minimum garanti en 2025 (4,22 € au 1er janvier 2025).

➪ 4- LES CONTRATS EXTRA (CDDU)

Le contrat d'extra ou contrat d'usage est un CDD particulier, qui peut être conclu dans le secteur de l'Hôtellerie et la restauration (articles 14 de la CCN et D.1242-1 C. du trav.).

Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit comporter l'ensemble des mentions figurant à l'article L. 1242-12 du Code du travail. Il doit être établi par écrit et comporter la définition

précise de son motif. À défaut, il sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (article L.1242-2 C. du trav.). En effet, un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation d'une mission, d'une tâche précise et temporaire.

Le contrat d'extra ne peut cependant pas être utilisé pour tous les emplois. Comme l'Administration l'a précisé: "dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, s'il est d'usage de faire appel aux « extras » dans le cadre de CDD ou de contrats de travail temporaire (intérim), il n'en est pas de même pour les personnes affectées à des tâches administratives ou d'entretien présentant un caractère permanent". (Circ. DRT 90-18 du 30 octobre 1990).

Ainsi, le contrat d'extra ne peut pas concerner:

- Les postes administratifs (secrétaire, comptable, juriste, etc.);
- Les postes pouvant être occupés par des CDI dans l'établissement;
- Les postes permanents.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans certaines limites. En effet, un extra qui se verrait confier par le même établissement, des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.
Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel, ni au montant de la rémunération que percevrait un salarié sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.
Le versement de l'indemnité de fin de contrat de 10 % n'est pas obligatoire à l'issue d'un CDD d'usage.
Contrairement aux CDD de droit commun, l'employeur peut conclure plusieurs CDD d'usage successifs sur un même poste avec le même salarié sans avoir à respecter un délai de carence entre deux contrats (art. L. 1244-4-1 C. du trav.; Cass. soc., 11 oct. 2006, n° 0543.595).
Enfin, conformément à l'article L. 1245-1 du Code du travail, le salarié victime de recours abusif aux CDD d'usage peut obtenir, en cas de requalification du CDD d'usage en CDI, le versement:

- D'une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire;
- D'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (si le contrat ne se poursuit pas).

➪ 5- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

5.1 Le préavis

En cas de démission:
Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.
Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit, en fonction de l'ancienneté continue du salarié :

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

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

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

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet ont la possibilité de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de **deux heures par jour** de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé.
Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié

à condition d'être prises en dehors des heures de services des repas à la clientèle.
Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

5.2 Les indemnités

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.
L'indemnité légale prévue par le Code du travail étant plus favorable que l'indemnité conventionnelle de licenciement, elle doit donc s'appliquer en priorité. Ainsi, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

SPÉCIFICITÉ SAISONNIERS

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

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

5.3 Documents à remettre au salarié

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

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

5.4 Impossibilité de rompre un contrat saisonnier

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne peut être rompu, sauf pendant la période d'essai (à condition qu'elle soit prévue au contrat). Ce qui implique aussi que l'employeur ait remis en temps et en heure le contrat au salarié et que ce dernier l'ait signé.
Une fois l'essai écoulé, la loi n'autorise l'employeur à mettre fin au CDD que dans des cas bien précis :

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

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

➪ 6- L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (RAPPEL DE LA LOI)

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

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

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

Par exemple, pour un salaire de référence de 1500 €, l'indemnité minimale est de :

- **avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois :**
  [(1500 x 1/4) x 3] + [(1500 x 1/4) x (6/12)] = 1312,50 €,
- **avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois :**
  [(1500 x 1/4) x 10] + [(1500 x 1/3) x 2]
  + [(1500 x 1/3) x (9/12)] = 5125 €.

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

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

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel. Par exemple, un salarié à temps partiel à 50 % depuis deux ans avait travaillé pendant trois ans à temps plein. Son salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois est de 1000 € (soit 2000 € s'il avait travaillé à temps plein). Le calcul de l'indemnité est le suivant : (1000 x 1/4 x 2) + (2000 x 1/4 x 3) = 2000 €.

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

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

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

➪ 7- LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

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

L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé et son suivi. Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié.
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**

LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE HCR POUR LA FORMATION

Les moyens alloués à la formation professionnelle sont désormais contraints et apparaissent comme insuffisants pour faire face aux besoins croissant du secteur des HCR. Ce dernier a en effet un besoin constant de près de 100 000 salariés qualifiés par an. La formation professionnelle demeure l'un des principaux leviers d'attractivité.
Dans ce contexte, la FGTA-FO a ratifié un accord de branche professionnelle le 19 juin 2024, mettant en œuvre une contribution conventionnelle qui permettra d'augmenter le contingent de formations à destination des nouveaux salariés du secteur mais également la montée en compétences des actifs au travers de dispositifs de formation continue, qui s'avère être un très bon moyen de fidéliser les salariés et endiguer ainsi la fuite de compétences.
Cet accord, fruit de longs mois de travail auquel aura activement participé la FGTA-FO, permettra par ailleurs, de nouvelles initiatives afin de porter la formation professionnelle au plus près des très petites entreprises majoritaires dans ce secteur. Ainsi, plusieurs mesures incitatives pourront être envisagées comme l'abondement de certains dispositifs existants ou la prise en charge partielle ou totale de la rémunération couvrant la période de formation.
Cet accord permettra également d'améliorer la visibilité des métiers du secteur des HCR et de favoriser une meilleure intégration des salariés.

➪ LES APPRENTIS HCR : UNE REVENDICATION PORTÉE PAR THIERRY BOUKARABILA AU NOM DE LA FGTA-FO

La Fédération a joué un rôle clé dans la mise en place d'un accord visant à renforcer l'attractivité de la filière HCR et à reconnaître l'apprentissage comme une voie privilégiée de formation pour nos métiers de savoir-faire et d'accueil. Grâce aux efforts de la FGTA-FO, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser les taux de rémunération des apprentis. Cette initiative a plusieurs objectifs :

- Susciter l'intérêt des jeunes pour s'engager dans cette voie
- Afficher clairement l'importance que la profession accorde à l'apprentissage,
- Rééquilibrer les rémunérations, indépendamment de l'âge d'entrée en apprentissage,
- Encourager les entreprises et les apprentis à maintenir leurs contrats jusqu'à leur terme.

➪ LE NOUVEAU BARÈME DE LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Tenant compte des spécificités de la profession, les partenaires sociaux ont établi un nouveau barème de salaire pour les apprentis. Cela a été formalisé en application de l'avenant n° 35 du 27 février 2025.

	Niveau / Échelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
De 16 à 17 ans	35 %	45 %	59 %
De 18 à 20 ans	45 %	55 %	71 %
De 21 ans et plus	55 %	70 %	82 %
De 26 ans et plus	100 %		

➪ L'INACS, INSTITUT DE FORMATION DE LA FGTA-FO : UN OUTIL INDISPENSABLE À VOTRE SERVICE

Le renouvellement des CSE et les récentes évolutions législatives en matière de droit du travail obligent plus que jamais la FGTA-FO à former les nouveaux élus, mettre à jour les connaissances des plus expérimentés, ainsi qu'à proposer aux adhérents et salariés de monter en compétences.
Détenir un mandat syndical ou être élu(e) au CSE nécessite de maîtriser des savoirs diversifiés qui vont de l'art de la négociation à la gestion des budgets, en passant par l'évaluation des risques professionnels ou la maîtrise des outils de bureautique (Excel, Word, etc.) et de communication (Canva, réseaux sociaux, etc.).
De la pleine maîtrise de ces connaissances dépend directement notre capacité à défendre durablement les intérêts des salariés.
L'Inacs a revu l'ensemble de son catalogue de formations et son équipe de formateurs. Tous nos formateurs sont des

experts reconnus pour leur expérience et leur pédagogie. Ils se déplacent partout sur le territoire et s'adaptent au contexte de votre entreprise pour délivrer des formations sur-mesure adaptées à vos besoins.
L'Inacs met également en place des formations entièrement financées par la FGTA-FO sur les thématiques suivantes :

- Représentants de Section Syndicale (RSS) : se former pour mieux appréhender cette nouvelle fonction et obtenir la représentativité aux prochaines élections.
- Épargne salariale.
- Délégué syndical central (DSC) : se former pour optimiser les méthodes de travail et définir les responsabilités de ce rôle.

Comment s'inscrire ?

Pour la bonne organisation et la réussite de votre stage, toute demande d'inscription doit nous parvenir deux mois minimum avant le début de la formation.
La demande d'autorisation d'absence doit être adressée à votre employeur au moins 30 jours avant la date de la formation (C. trav. art. R. 2145-4).
En cas de refus de l'employeur, le salarié peut assister à la formation en utilisant ses heures de délégation et se rapprocher du syndicat pour une éventuelle prise en charge des coûts de la formation.
L'Inacs vous propose des formations régionalisées qui s'adaptent en toute souplesse à votre calendrier. C'est vous qui choisissez le lieu et les dates de formation avec votre équipe, ce qui permet de ne pas désorganiser votre vie personnelle. Les formations sont dispensées en petits effectifs (10/12 personnes maximum) pour un suivi optimal de chaque stagiaire.

Inscription en ligne
Rendez-vous sur :

Inscription par mail
secretariat@inacs.fr

➪ PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS CONGÉS DE FORMATION DES ÉLUS ET DU MONDE SYNDICAL

Congé de formation économique

« *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient [...] d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours* ». (C. trav. art. L. 2315-63)
À noter que la durée de ce congé s'impute sur le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.
Lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 années, consécutives ou non, la formation est renouvelée (C. trav. art. L. 2315-17).
« *Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique.* » (C. trav. art. L. 2315-63)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav. art. L. 2315-16).

Il est possible de prévoir dans le règlement intérieur du comité, la possibilité pour les élus suppléants et les représentants syndicaux de réaliser une telle formation avec une prise en charge du CSE (maintien de salaire et frais de formation).

Le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'un congé au titre de la formation en santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18).
« *La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :*

- *De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise*;
- *De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.* » (C. trav., art. L. 2315-18)

Comme pour le congé de formation économique, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail. L'employeur doit le rémunérer comme tel et il n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-16).

Le financement de cette formation est à la charge exclusive de l'employeur.

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Un congé est accordé à tous les salariés pour participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (C. trav. art. L. 2145-5).
La durée totale d'un tel congé « *pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.* (C. trav. art. L. 2145-7)
Durant ce congé, l'employeur maintient la rémunération du salarié et s'acquitte des cotisations et contributions correspondantes, indépendamment de toute demande d'un syndicat (C. trav. art. L. 2145-6).

Le bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié via son compte personnel de formation.
Il a « pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ». (C. trav. art. L. 6313-4).
La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

La loi de finances pour 2023 a instauré un reste à charge pour le salarié qui utilise son compte personnel de formation. Il devra ainsi participer au financement des formations éligibles au compte personnel de formation, indépendamment des sommes disponibles sur celui-ci.

Un décret (à paraître) doit préciser les conditions de cette participation (L. no 2022-1726, 30 déc. 2022, JO 31 déc., art. 212).

6- PROTECTION SOCIALE PRÉVOYANCE

➪ DES FORMATIONS SUR MESURE

Pour plus d'informations : **www.hcrprevoyance.fr**

➪ VOTRE ACCORD DE BRANCHE PRÉVOYANCE

Les partenaires sociaux, dont la FGTA-FO, ont créé dès 2005 un régime de prévoyance conventionnel « HCR prévoyance » suivi en 2010 par un régime sur les frais de santé de branche « HCR santé », des travaux précurseurs dans ce domaine. Ces régimes permettent à toutes les entreprises des hôtels, cafés et restaurants d'organiser la couverture de toutes celles et tous ceux qui y travaillent avec une mutualisation, c'est-à-dire une solidarité professionnelle.
La FGTA-FO participe activement à tous les travaux du régime frais de santé comme celui de la prévoyance depuis leurs origines, dans le but d'une amélioration continue des aides proposées aux salariés, notamment les plus précaires du secteur.

➪ LES ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS

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

- 55.10Z Hôtels et hébergement similaire
- 56.10A Restauration traditionnelle
- 56.10B Cafétérias et autres libre-service*
- 56.30Z Débits de boissons**
- 56.21Z Services des traiteurs
- 93,11Z Bowlings

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

➪ LES SALARIÉS CONCERNÉS

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

salariés à temps partiel. Ils bénéficient de l'ensemble des garanties sans sélection médicale, ni considération d'âge. l

➪ LES GARANTIES DE L'ACCORD

Des garanties conventionnelles couvrent un maximum de circonstances.

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

Nos garanties ont pour vocation d'aider le salarié et sa famille à faire face à ces moments difficiles qui font suite à un état d'incapacité de travail ou d'invalidité.

- L'incapacité temporaire d'exercer son travail (arrêt de travail) donne lieu à une prestation sous forme d'indemnités journalières permettant de compenser le manque à gagner.
- La protection prend la forme d'une rente si l'invalidité de l'assuré est de 1er, 2e ou 3e catégorie.
- Un capital du même montant que celui prévu pour le décès est versé à l'assuré s'il est reconnu invalide de façon absolue et définitive.

Pour consulter le détail de chacune de ces garanties, rendez-vous sur : **wwwhcrprevoyance.fr**

• En cas de décès

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

- Quelle que soit la cause du décès, un capital est versé au conjoint ou aux personnes désignées par le salarié afin de les aider à faire face aux conséquences de sa disparition.
- Si le décès fait suite à un accident, la garantie prévoit le versement d'un capital complémentaire tenant compte du caractère soudain de l'événement.
- Si, après le décès du salarié, son conjoint décède à son tour avant ses 65 ans, un capital est versé aux enfants à charge : c'est la garantie "double effet"
- Une rente d'éducation est également prévue au bénéfice des enfants à charge en vue d'assurer la poursuite de leurs études dans les meilleures conditions. Elle est doublée pour les orphelins de père et de mère.
- Une rente de conjoint substitutive a en outre été instituée. Elle est versée au conjoint ou assimilé, en l'absence d'enfant à charge au moment du décès du salarié.

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

• La cotisation

Vos garanties sont financées par une cotisation payée à parts égales par votre employeur et vous-même. Le montant de la cotisation s'élève à 0,86 % de votre salaire brut annuel, limité au plafond de la Sécurité sociale.

Votre contribution est de moitié, soit 0,43 %. Cette somme est prélevée directement chaque mois sur votre bulletin de salaire.

En savoir plus :

Numéro vert
0800 427 000
De 8 h 30 à à 18 h 30 du lundi au vendredi
Concernant les sinistres – GPS : 0811 467 467

7- SANTÉ

➪ VOTRE ACCORD DE BRANCHE SANTÉ

L'accord HCR Santé du 6 octobre 2010, étendu le 24 décembre 2010, complète le régime de Prévoyance instauré depuis le 1er janvier 2005 et répond aux engagements pris dans le cadre du "contrat d'avenir".
Afin de répondre aux spécificités de l'activité de la Branche et aux attentes exprimées par les entreprises et les salariés, les organisations syndicales ont entendu améliorer certains niveaux de prestations et le financement en signant un avenant 3 à l'accord du 6 octobre 2010.
En se dotant de ce régime de frais de santé conventionnel, la profession des Hôtels Cafés Restaurants permet à ses salariés de bénéficier d'une couverture performante qui représente une véritable avancée sociale.
Partenaires historiques de votre branche professionnelle depuis sa création, vos organismes assureurs Klesia Prévoyance, Malakoff Humanis Prévoyance, Audiens Prévoyance œuvrent quotidiennement pour conseiller, informer et accompagner les Hôtels, Cafés, Restaurants dans la mise en place et le suivi de ce régime.

➪ LES ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS

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

- 55.10Z Hôtels et hébergement similaire
- 56.10A Restauration traditionnelle
- 56.10B Cafétérias et autres libre-service*
- 56.30Z Débits de boissons**
- 56.21Z Services des traiteurs
- 93,11Z Bowlings

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

➪ LES SALARIÉS CONCERNÉS

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

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

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

Attention : Ces dispenses doivent être formalisées par demande écrite du salarié à son employeur.
Un salarié dispensé ne pourra bénéficier de l'action sociale HCR Santé et du doublement de la portabilité des droits.

➪ LES GARANTIES DU CONTRAT DE BASE

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

- Améliorations significatives de plusieurs garanties du régime notamment en hospitalisation, soins courants, pharmacie, optique et dentaire.
- Mise en conformité avec le cahier des charges des contrats responsables et la loi "ANI".
- Doublement pour les salariés des droits à la portabilité dans la limite de 12 mois.

TABLEAU DES PRESTATIONS

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES REMBOURSEMENTS
HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE	
• **Frais et honoraires chirurgicaux** – Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée – Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	 Ticket modérateur + 230 % BRSS Ticket modérateur + 100 % BRSS
– Frais de séjour – Forfait journalier hospitalier – Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville) – Chambre particulière – Frais de lit d'accompagnant	110 % BRSS 100 % des frais réels sans limitation de durée 100 % de la participation forfaitaire 50 € par jour 15 € par jour
MÉDECINE COURANTE	
• **Consultations, Visites de généralistes et spécialistes** – Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée – Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée – Forfait patient urgence (Accord du 2 février 2023 non étendu)	 Ticket modérateur + 20 % BRSS Ticket modérateur 100 % du forfait
• **Analyses médicales** • **Imagerie médicale, radiologie, échographie** – Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée – Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée • **Auxiliaires médicaux**	 Ticket modérateur Ticket modérateur Ticket modérateur Ticket modérateur
• Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives • Ostéopathie, chiropractie, étiopathie non remboursée par la Sécurité sociale	400 €/oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
PHARMACIE remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur
DENTAIRE • Soins dentaires • Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale • Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant) • Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale • Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale • Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	 Ticket modérateur 200 % BRSS 300 % BRSS 322,50 € par prothèse 166 % BRSS 193,50 € par semestre (1)

OPTIQUE Par verre / à compter du 1er janvier 2023	Dans un réseau de soins	Hors réseau de soins
– Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels	100 €
– Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à 4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	160 €
– Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	222 €
– Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et de -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	277 €
– Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels	200 €

– Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre – Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à – 6,25, quel que soit le cylindre – Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels Frais réels Frais réels	288 € 300 € 311 €
Monture (1)	100 €	
• Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables) • Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	273,70 € / an / bénéficiaire (minimum TM) 250 €/an/bénéficaire	
– **AIDES AUDITIVES** (Accord du 2 février 2023 non étendu) – Aides auditives de Classe I – Équipements autres que 100 % Santé – Aides auditives Classe II Bénéficiaire dont l'âge est < ou égale à 20 ans ou atteint de cécité et bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans – Accessoires et fournitures	– Prise en charge intégrale – Limité à 1700 € par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale – 400 € par oreille + 65 % BRSS – 100 % BRSS	
CURES THERMALES Remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
MATERNITÉ • Allocation naissance ou adoption • Chambre particulière (8 jours maximum)	– 8 % PMSS par enfant – 1,5 % PMSS par jour	

MÉDICAMENTS – Médicaments remboursés par la Sécurité sociale à 65 % – Médicaments remboursés par la Sécurité sociale à 30 % – Médicaments remboursés par la Sécurité sociale à 15 % – Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale – Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité sociale) – Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale	– TM – TM – TM – 3 % PMSS : an / bénéficiaire – 80 € par an / bénéficiaire – TM
AUTRES REMBOURSEMENTS • Transport remboursé par la Sécurité sociale • Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale	– Ticket modérateur – 3 % PMSS par an et par bénéficiaire
ACTES DE PRÉVENTION • Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)	80 € par an et par bénéficiaire

BRSS : Base de remboursement de la Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'AUTORITE. Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée "chirurgiens / gynécologues-obstétriciens" (OPTAM-CO).

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

➪ LA COTISATION ET L'ADHÉSION

Les cotisations servant à financer les garanties énumérées sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié (C. séc. soc. art. L. 911-7).

À la suite de l'augmentation du montant de la cotisation et en accord avec certains partenaires sociaux de la branche des HCR, les organismes de prévoyance Klésia et Malakoff Humanis ont déterminé une répartition différente (65 % de la cotisation pris en charge par l'employeur et 35 % pris en charge par le salarié).

Attention : les entreprises ayant souscrit un contrat de prévoyance auprès de ces deux organismes peuvent refuser ce nouveau référencement puisque celui-ci n'a pas été instauré dans le cadre d'un accord collectif.

Un accord santé et prévoyance a été signé le 28 juin 2022 à l'unanimité des organisations syndicales et deux organisations patronales

Par cet accord, les organisations syndicales ont souhaité renforcer le pouvoir d'achat des salariés en leur permettant de bénéficier des meilleures prestations sans reste à charge pour des postes aussi essentiels que les frais d'optique, les soins dentaires ou les audioprothèses.

La répartition a été également bénéfique aux salariés malgré la forte augmentation de la cotisation santé.

En effet, le salarié n'est que très peu impacté car l'employeur supporte 65 % de la cotisation.

Depuis le 1er juillet 2022, le taux contractuel de cotisation du régime HCR santé est fixé dans l'accord à :

- 1,37 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) pour le régime général, soit 46,96 € par mois et par salarié et,
- 1,00 % du PMSS pour le régime local d'Alsace-Moselle soit 34,28 € par mois et par salarié.
- 1,28 % du PMSS est appliqué en 2023 au lieu de 1,37 %.

Malheureusement, deux organisations patronales majoritaires ont fait le choix de s'opposer à cet accord et cela à deux reprises (août 2022 et juillet 2023).

Cette opposition implique un retour à la répartition conventionnelle 50 % employeur et 50 % salarié, en application de l'accord santé de 2010.

Afin d'éviter un tel scénario, une solution intermédiaire est proposée par les assureurs historiques, deux organisations syndicales et deux OP, elle se traduit par la mise en place une convention de référencement qui maintient les garanties et la répartition de l'accord signé le 28 juin 2023.

Malheureusement, cette solution est très fragile juridiquement car l'employeur peut refuser la réparation des 65 % employeur et 35 % salarié en évoquant le seul accord de 2010, seul accord qui reste en vigueur. Selon ce dernier, Il peut faire supporter à ses salariés 50 % de la cotisation.

N'étant pas sûre que le salarié soit couvert par cette convention de référencement, la FGTA-FO a émis plusieurs réserves et appelle tous les partenaires sociaux à revenir à la table des négociations afin de mettre en place un accord qui réponde aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en gardant la répartition des 65/35 très bénéfique aux salariés et, de fait, à l'attractivité des métiers de l'hôtellerie-restauration.

La FGTA-FO souhaite également négocier un accord qui tendra à la plus large mutualisation possible, d'où dépendra notre capacité à avoir un fonds d'action sociale fort au bénéfice des salariés les plus démunis.

➪ VOUS SOUHAITEZ ADHÉRER ?

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

Vous devez faire parvenir un RIB et une attestation Sécurité sociale (téléchargeable sur ameli.fr).
Si vous bénéficiez d'une couverture individuelle, vous avez la possibilité de solliciter une résiliation amiable auprès de votre organisme assureur dès lors que vous justifiez d'une obligation d'être affilié à un régime collectif. Pour cela, vous devez envoyer votre demande de résiliation à votre assureur en y joignant l'attestation établie par votre employeur.
Téléchargez sur www.hcrsante.fr vos modèles d'attestation employeur et lettre de résiliation.

➪ VOUS VOULEZ RENFORCER VOS GARANTIES ?

Vérifiez auprès de votre employeur s'il n'a pas souscrit un contrat vous permettant d'avoir des garanties complémentaires ou de couvrir votre famille (vous pouvez également en faire la demande sur hcrprevoyance.fr). À défaut, vous pouvez souscrire à titre personnel un contrat.
Rendez-vous sur **www.hcrsante.fr** rubrique : Couvrir ma famille / Augmenter mes remboursements pour en savoir plus

➪ VOTRE CARTE DE TIERS PAYANT

La carte de tiers payant permet d'éviter l'avance du paiement du ticket modérateur pour les actes suivants pris en charge par la Sécurité sociale : pharmacie, biologie, radiologie, auxiliaires médicaux, transport et soins externes.
Elle permet également de bénéficier des avantages du réseau optique* et de l'avance des frais dans la limite de vos garanties sur présentation à l'opticien partenaire.
Elle est commandée automatiquement à l'ouverture des droits, sous réserve que les formalités d'affiliation aient été effectuées. À compter de cette date, elle est livrée à domicile dans un délai de sept jours.

*Pour en savoir plus sur le réseau d'opticiens partenaires, rendez-vous sur **www.hcrsante.fr** / rubrique salariés

➪ MODALITÉ DE REMBOURSEMENTS

Vous pouvez bénéficier de la télétransmission NOEMIE pour obtenir plus rapidement vos remboursement.
C'est le transfert automatique de vos décomptes de Sécurité sociale entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et **hcrprevoyance.fr.**

Vous bénéficiez de ce service dès votre affiliation
Si vous ne souhaitez pas bénéficier de ce service, vous pouvez y renoncer au moment de votre affiliation ou en adressant une demande écrite via hcrprevoyance.fr. Dans ce cas, vous devrez adresser vos décomptes originaux de la Sécurité sociale au Groupe de Protection sociale pour obtenir les prestations complémentaires.
Vous quittez votre entreprise : le maintien de votre complémentaire santé.
La portabilité des droits (salariés indemnisés par France Travail)
Les anciens salariés indemnisés par France Travail bénéficient d'un maintien temporaire des régimes de Frais de santé et de Prévoyance appliqués dans leur ancienne entreprise, sans contrepartie de cotisation.
Ce maintien concerne également les régimes d'entreprises sur-complémentaires et les contrats individuels HCR souscrits pour améliorer ses garanties et couvrir sa famille (dans ce dernier cas, les prélèvements bancaires sont maintenus).

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

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

Le maintien des garanties cesse automatiquement dès lors que :
- l'ancien salarié n'est plus indemnisé par l'assurance chômage ou ne transmet plus les justificatifs France Travail au Groupe de Protection sociale ;
- la durée maximale du maintien a été atteinte ;
- le contrat de son ancienne entreprise n'est plus en vigueur (sauf en cas de liquidation judiciaire ou cessation d'activité).

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

Comment bénéficier de la portabilité ?

- L'employeur doit déclarer sur hcrprevoyance.fr la fin du contrat du salarié et indiquer qu'il est éligible à la portabilité

Nouveauté : En application de la nouvelle réglementation, une simple déclaration de sortie par e-mail suffit pour mettre en place la portabilité (plus de formulaire, plus de fiche de déclaration, etc.).
Le salarié doit communiquer à hcrprevoyance.fr dès sa réception son premier justificatif Pôle emploi par e-mail.

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

Les deux groupes de protection sociale Klesia et Malakoff Humanis ont décidé de changer, à compter du 1er janvier 2024, de prestataire pour la gestion des prestations de leurs portefeuilles santé des entreprises de la branche hôtels, cafés, restaurant.

Ce sera le gestionnaire Mutuelle santé Vivinter qui assurera désormais ces prestations.

Cette modification n'aura pas d'impact sur les garanties de prévoyance (applicables depuis le 1er juillet 2022) des salariés de la branche en 2024.

Pour tout renseignement : hcrbienetre.fr

HCR bien-être accompagne et soutien les salariés face aux difficultés que vous vous pouvez rencontrer dans votre quotidien. Aides financières, dispositifs de prévention, coaching personnalisé… Découvrez toutes les solutions disponibles par ici :

➪ LA PRÉVOYANCE

La FGTA-FO a été à l'initiative de plusieurs accords novateurs et créateurs de nouveaux droits au profit des salariés des HCR.
En effet, nous avons amélioré les points suivants dans le domaine de la santé et de la prévoyance.

RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

Avenant n° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010

Depuis le 1er avril 2019, le niveau de prise en charge du poste "dentaire" est amélioré en ce qui concerne l'augmentation de la prise en charge :

- Des prothèses dentaires, remboursées à hauteur de 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale au lieu de 240 % en 2018 (soit 360 €) ;
- Des implants dentaires, 300 € sont accordés par an et par bénéficiaire.

Avenant n° 8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010

En principe, les cotisations servant à financer les garanties frais de santé sont financées à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié concerné.
Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due. Cependant, ceux-ci peuvent bénéficier d'une dispense d'adhésion à la complémentaire santé et prévoyance de l'entreprise si leur adhésion les conduit à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Avenant n° 27 du 13 octobre 2017

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à son ou ses bénéficiaires (le ou les enfants du salarié, enfants reconnus comme handicapés à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive), selon le choix exprimé par ces derniers au moment du sinistre :

- soit, une rente mensuelle viagère égale à 500 € à partir du 1er janvier 2018 ;
- soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

En cas de reconnaissance de l'état de handicap (reconnaissance de travailleur handicapé au sens de la MDPH) du salarié

à la suite d'une maladie ou d'un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire "aide financière au handicap" d'un montant de 1200 €, pour le salarié à condition :

- qu'il fasse partie des effectifs de l'entreprise au moment de la demande ;
- qu'il effectue une première demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après le 1er janvier 2018 ;
- qu'il n'ait pas déjà perçu l'allocation "aide financière au handicap".

8- ACTION SOCIALE

➪ L'ACTION SOCIALE PRÉVOYANCE

Un régime de prévoyance peut être défini comme un mécanisme par lequel l'employeur participe au **paiement des frais liés aux accidents et aux aléas de la vie** que peut rencontrer un salarié. Par avenant à la CCN, les entreprises relevant du périmètre des Hôtels-Cafés-Restaurants, doivent obligatoirement souscrire à un régime de prévoyance auprès d'un assureur ou d'une institution de prévoyance.
Chacun peut être confronté à une situation personnelle difficile pouvant nécessiter une aide ponctuelle. L'action sociale prévoyance HCR est complémentaire aux garanties de votre régime de prévoyance et est principalement centrée sur les situations impliquant maladie, invalidité ou décès. Une aide peut aussi être éventuellement accordée par la commission sociale HCR Prévoyance suite à un événement exceptionnel ou totalement imprévisible. Aucune aide n'est versée directement aux salariés mais exclusivement aux divers organismes pour les retards et impayés. Cette commission sociale est composée des partenaires sociaux de la branche des HCR, dont la FGTA-FO. En aucun cas la commission ne peut intervenir pour le paiement des charges mensuelles de votre budget s'il n'y a pas de caractère exceptionnel et imprévisible lié à votre situation.
Mais l'action sociale HCR Prévoyance, c'est aussi la possibilité de bénéficier d'aides pour répondre à des besoins spécifiques.

Les aides accordées sont diverses selon les situations et exigent de remplir certaines conditions. Ainsi, il y a l'aide au passage du permis B et au BSR, l'aide aux frais de garde d'enfants de 0 à 4 ans, l'aide aux parents isolés l'aide aux salariés sinistrés suite aux intempéries et enfin une aide accordée suite à un évènement exceptionnel ou totalement imprévisible.
Ainsi, chaque salarié d'une entreprise de la branche des Hôtels-Cafés-Restaurants ayant souscrit un régime de prévoyance auprès des organismes de prévoyance habilités, peut solliciter un des dispositifs d'aide prévus à cet effet. La grande majorité des offres de régime de prévoyance ou de santé ne prévoient pas de fond d'action sociale. Cette action sociale est mise en œuvre par les partenaires sociaux de la branche professionnelle, en complément des garanties de Prévoyance.

VOUS AIDER À BIEN DÉMARRER DANS LE MÉTIER
Aide financière pour passer le permis auto ou le Brevet de sécurité routière.

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

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

VOUS AIDER À ALLÉGER VOS CHARGES DE PARENT ISOLÉ
Aide financière aux parents percevant une pension alimentaire ou une prestation de substitution CAF.
Aide forfaitaire annuelle versée en une seule fois. 1000 € pour le premier enfant et 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1900 € (soit au maximum 4 enfants).

VOUS AIDER À CONCILIER VOTRE VIE PROFESSIONNELLE AVEC VOTRE VIE DE PARENTS
Aide financière à la garde d'enfants jusqu'au 4e anniversaire.
- Allocation forfaitaire annuelle de 500 € par salarié (1000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR).
- Pour les parents isolés, le montant de l'allocation est doublé et porté à 1000 €.

VOUS AIDER À FAIRE FACE AUX IMPRÉVUS
Conseils et aides financières en cas de difficultés passagères liées à un événement exceptionnel ou totalement imprévisible. Sur dossier.

Pour constituer un dossier, obtenir un renseignement ou connaître les conditions d'attribution : www.hcrprevoyance.fr ou hcrsante.fr rubrique action sociale.

➪ L'ACTION SOCIALE DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

De la même manière et sur le même principe de mutualisation, le régime frais de santé référencé auprès des IP, propose une action sociale spécifique.
Une dépense de santé peut rapidement vous mettre en difficulté.
Pour y faire face, vous pouvez bénéficier d'une aide financière exceptionnelle pour faire face à des soins de santé coûteux.
L'aide peut aller jusqu'à 1500 euros. Cette action sociale est mise en œuvre par les partenaires sociaux de la branche, en complément des garanties Frais de santé.

Pour en bénéficier il faut :
- Être salarié(e) de la branche HCR au moment de la demande et cotiser auprès de HCR santé depuis au moins un an au moment de la demande (six mois sur les 18 derniers mois pour les saisonniers ou être saisonnier et avoir souscrit à l'option individuelle de couverture santé en intersaison depuis au moins un an au moment de la demande). Cette aide ne concerne pas les ayants-droits, uniquement le salarié.
- Ne pas dépasser un quotient familial mensuel de 1700 € (revenu brut global de l'avis d'imposition de l'ensemble des membres du foyer divisé 12 puis par le nombre de parts fiscales).

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

Par ailleurs, il existe en complément des aides sociales plusieurs dispositifs de prévention et d'accompagnement en lien avec la santé. Scannez ce QR code pour accéder à toutes les aides.

Pour tout renseignement sur les régimes frais de santé ou prévoyance, merci de contacter le secrétaire fédéral en charge du secteur des HCR :

Mr AZZOUZ Nabil
au 0621699540
ou à nabil.azzouz@fgta-fo.org

Mr BOUKARABILA Thierry
au 0603378989
ou à thierry.boukarabila@fgta-fo.org

SYNDICAT GÉNÉRAL FORCE OUVRIÈRE DES HÔTELS - CAFÉS RESTAURANTS

Siège social :
WWW.FGTAFO.FR
FGTA-FO – 15 avenue Victor Hugo – 92170 Vanves
Tél. : 01 86 90 43 60 – nabil.azzouz@fgta-fo.org

DEMANDE D'ADHÉSION

Nom _____ Prénom _____
Né(e) le _____ à _____
Adresse complète _____
_____
Code postal _____ Ville _____
Tél. _____ E-mail _____

☐ Je souhaite
☐ Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprises ? ☐ OUI ☐ NON

Nom de l'Entreprise _____
Adresse _____
Code Postal _____ Ville _____
Tél. _____ E-mail professionnel _____

☐ Ouvrier ☐ Employé ☐ Agent de Maîtrise ☐ Cadre
☐ Temps plein ☐ Temps partiel

À RENVOYER À L'ADRESSE MAIL OU POSTALE SUIVANTE :
15, avenue Victor Hugo – 92170 Vanves
01 86 90 43 60 – nabil.azzouz@fgta-fo.org
https://wwwfacebook.com/fgta.forceouvriere
https://twitter.com.fgtaFO – www.fgtafo.fr

Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce bulletin le sont dans le but de gérerles adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site www.fgtafo.fr ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.

GROUPE LEGRAND

Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent, depuis plus de 35 ans !

Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...

- **Expertise comptable**
- **Conseil & Assistance Juridique**
- **Formations CSE | SSCT**
- **Expertise SSCT**

www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com

PAS DE CSE

DANS VOTRE PETITE ENTREPRISE ?

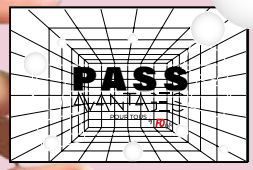
ON A LA SOLUTION !

FO fgta — La force de la cohésion

AVANTAGES POUR TOUS by FO fgta

www.avantagespourtous.com

POUVOIR D'ACHAT
RÉDUCTIONS & BONS PLANS
SOUTIEN SCOLAIRE
AIDE JURIDIQUE
CONSEILS ÉPARGNE
PROMO VACANCES



ACTIVEZ

VOTRE PASS SUR
WWW.AVANTAGESPOURTOUS.COM

PLATEFORME FGTA-FO 100% GRATUITE PENDANT 3 MOIS !
PENSEZ À L'ADHÉSION POUR EN PROFITER TOUTE L'ANNÉE !

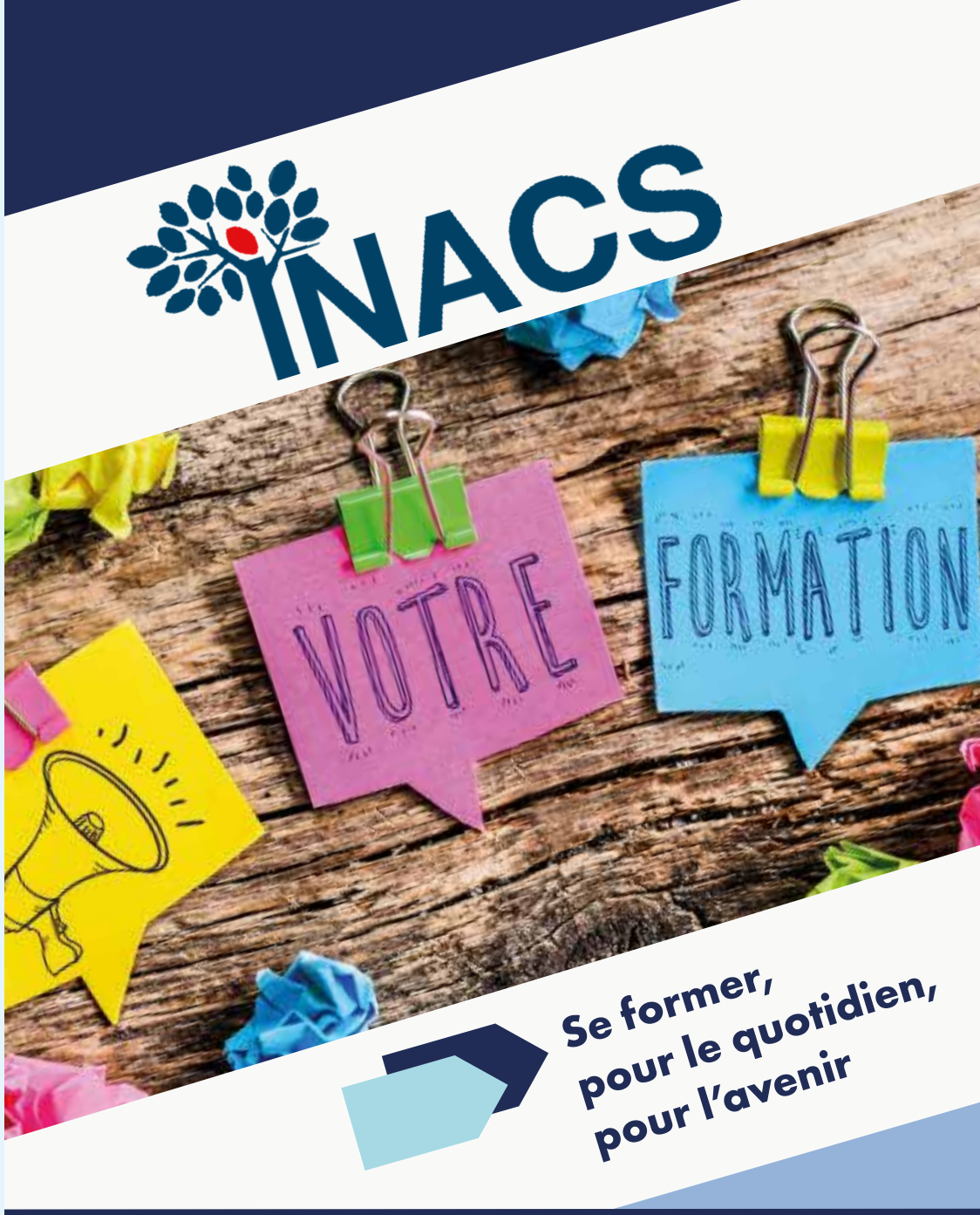
Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous toute l'actualité et les services de la FGTA-FO

Scannez ce QR code pour télécharger gratuitement l'application **FGTA-FO**

DISPONIBLE SUR Google Play

Télécharger dans l'App Store



Se former, pour le quotidien, pour l'avenir

www.inacs.fr
01 86 90 43 79

L'organisme de formation de nos militants

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES.
PAROLE DE SALARIÉS.

Titres-resto | Trajets domicile-travail | Avantages vacances | Titres-cadeaux

ENGAGÉ DEPUIS LE JOUR 1 POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.

swile.co

AIDANT

Vous êtes un aidant ? Nous sommes là pour vous soutenir !

Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

Votre contact : relations-exterieures@malakoffhumanis.com

Scannez et découvrez l'accompagnement dont vous bénéficiez

malakoff humanis

MH-25646_2409 - ©Adobestock

www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - Tél. : 01 86 90 43 60 - Directeur de la publication : Laurent Rescanières Rédaction : Service juridique fédéral
Crédit photos : FGTA-FO, ©AdobeStock - Conception et création : Isabelle Mouton - Tél. 06 66 24 48 20. Impression : ICE Groupe.