



Formation

FORMATION SYNDICALE



Que vous soyez syndiqué ou non, vous avez le droit de bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

- jusqu'à 12 jours par an,
- jusqu'à 18 jours par an si vous exercez des responsabilités syndicales.

Ce congé peut être pris en plusieurs fois. Chaque absence ne peut être inférieure à une demi-journée.

Avec l'INACS (institut de formation de la FGTA-FO) vous pouvez suivre, entre autres, des formations sur la découverte et la mise en place du Comité Économique et Social (CSE ex CE), le rôle de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT ex CHSCT).

Consultez le calendrier des formations sur le guide de la formation syndicale et sur www.inacs.fr

COMMENT S'INSCRIRE ?

- sur le site www.inacs.fr
- par téléphone au 01 42 50 85 10
- par e-mail : secretariat@inacs.fr

Entraînez-vous
GRATUITEMENT
à l'orthographe

GRATUIT

De nouveaux avantages au service des salariés

Consciente de l'enjeu de l'orthographe pour la réussite scolaire et l'employabilité, la FGTA-FO a fortement contribué à la mise en place du Projet Voltaire pour vous et votre famille. Cet outil numérique vous permet d'aider vos enfants dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer en orthographe quel que soit leur niveau.

Profitez dès aujourd'hui, pour vous-même et vos enfants, de l'accès au Projet Voltaire en vous connectant ici : www.projet-voltaire.fr/hcr

Cette offre est exclusivement réservée aux salariés de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants et à leur famille.

Nos revendications

Pour le secteur de l'hôtellerie-restauration, acteur majeur de l'emploi en France, il est indispensable de continuer à améliorer les conditions d'activité des salariés. C'est tout le sens de l'action de la FGTA-FO.

C'est pourquoi, nous revendiquons que :

- le dimanche soit une journée payée double ou récupérée pour tous les salariés y compris les saisonniers,
- les heures de nuit soient majorées de 25 % à partir de 21h.

LA LOI TRAVAIL VOUS FRAGILISE, ADHÉREZ À LA FGTA-FO POUR MIEUX VOUS DÉFENDRE !



Rendez-vous sur www.fgtafo.fr, rubrique espace adhérent, onglet adhérer à FO. Téléchargez le bulletin d'adhésion ou remplissez-le directement en ligne.



Renvoyer-le soit par mail à : adhesion@fgta-fo.org, soit par courrier à FGTA-FO 7 passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14.

Besoin d'infos

Nabil AZZOUZ
Secrétaire fédéral FGTA-FO
01 40 52 85 10 - nabil.azzouz@fgta-fo.org

Service communication // communication@fgta-fo.org



Salariés Hôtels, Cafés, Restaurants, tout savoir sur vos droits !



En partenariat avec :



Votre rémunération

Toutes les heures effectuées doivent être payées.

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié. Pour l'année 2019, le SMIC est fixé à 10,03 € brut de l'heure. Aucun salarié ne peut être payé en-dessous de ce taux (cela ne concerne pas les apprentis et les contrats de professionnalisation...).

Nouvelle grille conventionnelle des salaires

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Niveau I	9,98 €* 10,18 €	10,03 €	10,10 €
Niveau II	10,18 €	10,31 €	10,66 €
Niveau III	10,77 €	10,83 €	11,13 €
Niveau IV	11,30 €	11,47 €	
Niveau V	13,36 €	15,59 €	21,83 €

*Le minimum conventionnel en vigueur au 1^{er} janvier 2019 pour le niveau I échelon 1 étant inférieur au SMIC horaire 2019, il est obligatoirement remplacé par 10,03 €.

Nourriture

L'employeur a l'obligation de nourrir ses salariés gratuitement ou à défaut de leur 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.

Pour l'évaluation de l'avantage en nature, il convient de se référer au minimum garanti (3,62 € au 1^{er} janvier 2019.).

Selon l'usage, les salariés ont droit à :

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



Votre contrat de travail

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

Période d'essai

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

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

La durée de la période d'essai est de :

- Cadres supérieurs : accord de gré à gré ;
- Cadres : 3 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- Agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- Autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelée une fois.

Le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I, échelon 1. En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi entre les parties.

Durée du travail

La durée du travail dans les HCR est fixée à 39 heures hebdomadaires. Des majorations du taux horaire sont prévues à compter de la 36^e heure.

Durées maximales journalières autorisées

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 pour les saisonniers.
De 36 à 39 heures	10 %	
De 40 à 43 heures	20 %	
44 heures et plus	50 %	
Durée maximale journalière		
Cuisiniers	11 h	Durée maximale hebdomadaire absolue : 48 h
Autre personnel	11 h 30	
Personnel de réception	12 h	Sur une période de 12 semaines consécutives : 46 h
Veilleur de nuit	12 h	
Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h	

Temps de repos

Le repos hebdomadaire est pris selon les modalités de la Convention collective (article 21 CCN HCR).

2 jours de repos hebdomadaire sont accordés au salarié. Ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive.

Il est possible de ne donner que 1,5 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 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

• Temps de repos entre deux jours de travail

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

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

Rupture du contrat de travail

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.

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.

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

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

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

Droit à l'assurance-chômage

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

L'ouverture de droits est conditionnée par la preuve de 122 jours ou 610 heures de travail rémunéré :

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



Votre protection sociale

Prévoyance

En tant que salarié de la branche, vous bénéficiez de garanties décès, rentes d'éducation, rentes de conjoint, rente handicap, incapacité de travail et invalidité.

Depuis le 1^{er} Janvier 2018, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaire(s) (défini(s) dans l'avenant), selon le choix exprimé par ce ou ces dernier(s) au moment du sinistre :

- Soit une rente mensuelle viagère égale à 500 euros.
- Soit un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente. (voir l'avenant 27 de la Convention Collective, art.18.2.4).

Mutuelle santé

Comme n'importe quel salarié de la branche, **vous devez être affilié à la complémentaire santé de votre entreprise.** Créé à l'initiative des partenaires sociaux, le régime de branche HCR Santé, vous propose une protection santé performante à un coût inégalé de 28 € répartis à parts égales entre vous et votre employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le poste de médecine douce est amélioré.

Pour en savoir plus sur le régime HCR Santé, rendez-vous sur www.hcrsante.fr / rubrique salariés ou sur www.fgtafo.fr et consultez le guide des droits du salarié HCR.

Régime frais de santé : l'amélioration de la durée de la portabilité des droits y compris pour les saisonniers !

Dans les HCR, les partenaires sociaux ont porté la durée de **maintien des garanties au double** de celle prévue par l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de 12 mois. Le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

ATTENTION : depuis janvier 2016, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté.



Votre action sociale

L'action sociale HCR Prévoyance donne la possibilité aux salariés de bénéficier d'une aide financière pour surmonter une difficulté passagère ou réaliser un projet.

Permis B

Versement d'une allocation forfaitaire de 700 € (ou limitée au coût réel si montant inférieur à 700 €).

BSR (Brevet de sécurité routière)

Versement d'une allocation correspondant à 50 % du coût de la formation au BSR.

Aide garde d'enfant

Une allocation forfaitaire annuelle de 500 € par salarié (1 000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR Prévoyance) jusqu'au 4^{ème} anniversaire de l'enfant.

Aide parent isolé

Une aide forfaitaire annuelle de 1 000 € pour le premier enfant et de 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 € (soit au maximum 4 enfants) peut être versée à un parent isolé qui exerce son activité de manière saisonnière.

Faire face aux imprévus

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

Pour constituer un dossier de demande d'aide ou pour toute autre information, rendez-vous sur :

www.hcrprevoyance.fr - 01 58 57 60 25
www.fgtafo.fr - 01 40 52 85 10

Action sociale santé

Aide à la prise en charge des soins coûteux laissant une somme importante à charge après intervention de la Sécurité sociale et de la mutuelle (prothèse dentaire et auditive, frais à domicile après intervention chirurgicale et prothèse capillaire suite à une maladie grave).

Pour en savoir plus
www.hcrsante.fr / rubrique action sociale
et sur www.fgtafo.fr