



**Cfdt:**

**SERVICES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# GUIDE DU SALARIÉ

Salariés des TPE

**HÔTELS**



**CAFÉS**



**RESTAURANTS**





SANTÉ  
**HCR**  
HÔTELS - CAFÉS - RESTAURANTS

LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS DE LA BRANCHE  
DES HÔTELS-CAFÉS-RESTAURANTS

 **malakoff  
humanis**  
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

# L'ÉLECTION TPE

## **Désignez le syndicat qui vous représentera**

Comme près de 5 millions de salarié.e.s des très petites entreprises (de moins de 11 salarié.e.s) et d'employé.e.s à domicile, vous êtes invité.e tous les quatre ans à voter pour être représenté.e dans votre vie professionnelle.

## **Pourquoi une élection syndicale dans les très petites entreprises ?**

Salarié.e d'une entreprise de moins de 11 salariés ou employé(e) à domicile, depuis 2012 vous pouvez voter tous les quatre ans pour désigner les organisations syndicales qui vous représentent, vous défendent et vous conseillent.

## **Pourquoi mon vote est utile ?**

Les organisations syndicales vous représentent au niveau de votre branche professionnelle, elles participent par exemple à la négociation de votre convention collective qui régit vos conditions de travail : congés, temps de travail, formation, salaire...

**La prochaine élection TPE se déroulera par vote électronique ou par correspondance du 22 mars au 4 avril 2021.**

## **Vous pouvez voter :**

- Si au mois de décembre 2019, vous étiez salarié.e d'une entreprise de moins de 11 salarié.e.s ou employé.e à domicile, en CDI, CDD ou en contrat d'apprentissage.
- Si vous avez **16 ans révolus** à l'ouverture du vote, le 22 mars 2021.
- **Quelle que soit votre nationalité.**

## **Les électeurs et électrices voteront pour être :**

- **Représenté.e.s.** Les organisations syndicales représentent les salarié(e)s et participent à la négociation de leur convention collective. Elles jouent ainsi un rôle majeur dans la négociation et l'application du salaire minimum, des congés, du droit à la formation, des conditions de travail, des primes...
- **Défendu.e.s.** En votant, les salarié.e.s désignent également les conseillers et conseillères qui siègent aux Prud'hommes. Ce sont eux qui défendent leurs intérêts en cas de litige avec leur employeur : licenciement abusif, rupture de contrat, harcèlement...
- **Conseillé.e.s.** Présentes au sein des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les organisations syndicales sont à l'écoute des salarié.e.s, les informent et les conseillent sur leurs droits au travail (emploi, égalité professionnelle, formation, conditions de travail, santé au travail, mixité des emplois...).

 <https://election-tpe.travail.gouv.fr/>

Cfdt:

# NOTRE ACTION

*Petite entreprise  
ne doit pas rimer  
avec petits droits !*



## Le rôle des syndicats

Les syndicats assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils assurent aussi un rôle de gestionnaire d'organismes fondamentaux pour la vie des salariés. C'est ce qu'on appelle le paritarisme : à parité avec les organisations patronales, ils siègent dans les conseils des prud'hommes et gèrent les caisses nationales d'assurance maladie, d'allocations familiales, d'indemnisation de chômeurs (Pôle emploi), de retraites ou encore les régimes de prévoyance. Les organismes paritaires collecteurs (OPCO) agréés sont également des organismes paritaires composés par des représentants de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats représentatifs des salariés d'un secteur professionnel.

*Parce qu'un salarié bien informé est un salarié plus fort face à son employeur, la **CFDT** propose à tous les salariés ce guide utile pour connaître l'essentiel de leurs droits.*

L'élection TPE .....	p . 3
Les entreprises concernées .....	p. 6
Le contrat de travail .....	p. 7
La durée du travail .....	p. 12
Les jours fériés .....	p. 15
Les congés payés .....	p. 17
La prévoyance et le fonds d'action sociale .....	p. 18
HCR Santé, la complémentaire frais de santé .....	p. 23
Adhérer à la CFDT .....	p. 26

Directeur de la publication : Olivier Guivarch

Rédaction : pôle Hôtellerie-Tourisme-Restoration

Fédération des Services CFDT

Tour Essor - 14, rue Scandicci • 93508 Pantin CEDEX

Tél. : 01 48 10 65 90 • e-mail : [services@cfdt.fr](mailto:services@cfdt.fr) • [www.cfdt-services.fr](http://www.cfdt-services.fr)

Conception et impression : Inckôo - 75017 Paris

Inckôo réalise ses prestations dans une éthique de respect  
du droit du travail et de l'environnement.

Guide imprimé sur papier certifié PEFC • Crédits photos : © Fotolia.com

## LES ENTREPRISES CONCERNÉES

**L'ensemble des salariés du secteur HCR**, y compris ceux embauchés sous contrat en alternance travaillant dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des HCR.

Sont donc concernés les salariés qui travaillent dans les entreprises des secteurs suivants :

- **hôtels et hébergements similaires avec ou sans restaurant**
- **restaurants et cafés restaurants**
- **cafés – tabac**
- **débits de boissons**
- **traiteurs organisateurs de réception**
- **bowlings**

Entreprises qui sont généralement répertoriées aux **codes NAF suivants : 55.10 Z, 56.10 A, 56.10 B, 56.30 Z, 56.21 Z et 93.11 Z**, situées en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

### Comment appliquer des dispositions plus favorables dans une entreprise TPE et PME ?

Dans les très petites (TPE) et moyennes entreprises (PME), l'employeur peut proposer un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise et le faire valider directement par le personnel par voie de référendum. En effet, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il n'y a ni délégué syndical, obligatoire à partir de 50 salariés, ni comité social et économique, obligatoires à partir de 11 salariés. Pour que l'accord soit validé, et donc applicable, les salariés doivent l'avoir adopté à la majorité.

Si l'accord est négocié par un salarié mandaté, il doit être ratifié à la majorité des 2/3 des salariés.

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

## Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI)

- Le Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI) et à temps complet est la règle, les autres contrats sont des exceptions.
- Le CDI à temps complet peut être non écrit mais mieux vaut avoir un contrat de travail écrit, daté et signé par l'employeur.



## Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

- Le secteur des hôtels, cafés, restaurants est un des secteurs où les employeurs ont souvent recours à des CDD en raison d'un surcroît d'activité ou d'un remplacement.
- Le CDD doit être écrit et signé puis remis au salarié dans les deux jours qui suivent l'embauche. Il est interdit à un employeur de conclure un contrat à durée déterminée pour un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les mentions obligatoires qui doivent figurer dans le contrat sont les suivantes :

- le motif du contrat ;
- la désignation de l'emploi qui va être occupé, le niveau et l'échelon correspondant à la convention collective des Hôtels Cafés Restaurants ;
- la date à laquelle le contrat débute et prend fin dans le cas d'un contrat de date à date ;
- la durée minimale du contrat si le contrat est sans terme précis ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant du salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.



### Le contrat d'extra

Le contrat d'extra est un contrat à durée déterminée spécifique au secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

- Il peut être conclu pour quelques heures, pour un ou plusieurs jours consécutifs, dans la limite de 60 jours dans un trimestre civil. En cas de dépassement de cette limite, le contrat pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée.
- L'emploi occupé doit avoir un caractère temporaire. Dans le cas contraire, le contrat pourra être requalifié à durée indéterminée.

### Le travail à temps partiel

- On parle de temps partiel pour une durée de travail inférieure à 35 heures hebdomadaires. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la durée légale du travail à temps partiel ne peut pas être inférieure à **24 heures par semaine**. Cette règle est applicable aux nouveaux contrats signés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Pour les contrats en cours à cette date, le salarié peut néanmoins demander à bénéficier de la nouvelle durée minimale.
- La durée minimale de 24 h ne s'applique pas :
  - aux CDD et aux missions d'intérim d'une **durée inférieure à sept jours** ;
  - aux CDD et aux missions d'intérim conclus pour remplacer un salarié absent dont la durée de travail est inférieure au seuil de 24 heures par semaine.
  - aux jeunes de moins de 26 ans qui poursuivent des études.

#### Exemple :

Un salarié a un contrat de travail de 24 heures hebdomadaires. Il travaille 28 heures sur une semaine. Sa rémunération sera la suivante :

- 24 heures payées au taux horaire normal ;
- 2,4 heures majorées à 10% du taux horaire ;
- 1,6 heure majorée à 25%.

- Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment la durée du travail dans le mois ainsi que sa répartition dans la semaine. Si un employeur souhaite modifier la durée ou la répartition des horaires de travail, il doit proposer cette modification au salarié qui peut la refuser sans risque de sanction ou de licenciement, si ce refus est justifié par des obligations familiales, par une seconde activité professionnelle ou encore par des contraintes scolaires.
- Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée dans son contrat, appelées **heures complémentaires**.
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'un 10<sup>ème</sup> de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à **une majoration de salaire de 10%** (*Art. L.3123-17 du Code du travail*).
- **Au-delà du 10<sup>ème</sup> et dans la limite du tiers de la durée contractuelle, les heures complémentaires sont toujours majorées à 25%.**

### Interruption d'activité (coupure)

En plus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (temps de repas exclu) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures. Dans ce cas et pour toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- de plus, la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

*\* Des négociations sont en cours, ces dispositions sont susceptibles d'être modifiées. Consultez régulièrement le site de la Fédération des Services pour plus d'information.*

### Décompte de la période d'essai

Si la période d'essai est fixée en jours, elle se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés. Dans ce cas, il ne faut pas déduire les jours de repos ni les jours fériés. Une période d'essai de 7 jours commencera le lundi et se terminera le dimanche soir, peu importe que le salarié n'ait pas travaillé tous les jours de la semaine.

### La période d'essai

Le contrat peut prévoir une période d'essai mais celle-ci n'est pas obligatoire. À l'inverse, pour que le salarié soit en période d'essai, celle-ci doit être obligatoirement prévue dans le contrat.

Pendant l'essai, l'employeur et le salarié ont la possibilité de rompre le contrat sans motif ni indemnités à condition de respecter un délai de prévenance.

#### ■ Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

#### ■ Pour le salarié :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

### Rupture du contrat de travail

Les modalités de rupture du contrat de travail ne sont pas identiques selon leur nature (CDI, CDD).

#### ■ En CDI

L'employeur doit avoir une ou plusieurs causes réelles et sérieuses pour rompre le contrat de travail (raison économique, faute par exemple).

### Rupture conventionnelle

C'est une forme de rupture impliquant l'accord de l'employeur et du salarié, sous le contrôle de la direction du travail.

**Nous vous conseillons de vous rapprocher de la CFDT pour être pleinement informé sur cette procédure particulière**

### ■ En CDD

Le CDD 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, catastrophe naturelle). Le salarié peut rompre le CDD sans l'accord de l'employeur s'il conclut un CDI ailleurs ou pour non respect des clauses contractuelles par l'employeur.

### ■ En dehors de ces hypothèses, la rupture du contrat entraîne des sanctions pécuniaires.

- Si c'est l'employeur qui met fin au CDD, il peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à la fin de son contrat.
- Si c'est le salarié qui rompt son contrat, il peut être obligé à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. C'est le Conseil des Prud'hommes qui évalue le montant des dommages et intérêts. L'employeur ne peut se faire justice lui-même en ne payant pas au salarié l'indemnité de congés payés, par exemple.

## LA DURÉE DU TRAVAIL



Pour prouver l'existence d'heures supplémentaires, une feuille de décompte journalier doit être mise en place par l'employeur :

- de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure, la majoration des heures supplémentaires est de 10% ;
- de la 40<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure, la majoration est fixée à 20% ;
- au-delà, la majoration est portée à 50%.

**Un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine civile, soit du lundi matin 0h00 au dimanche soir minuit.**

### Repos hebdomadaire

Les salariés non saisonniers travaillant dans des établissements permanents ont droit à 2 jours de repos hebdomadaire. Mais ces 2 jours ne sont pas forcément accordés de façon consécutive. On distingue alors :

- 1,5 jour : soit un jour et une demi-journée consécutive ou non. Cette demi-journée peut être reportée la semaine suivante sous forme d'un jour de repos ;
- la demi-journée supplémentaire peut être reportée dans des conditions particulières.

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

Les règles du repos hebdomadaire sont complexes, contactez la CFDT pour vérifier que votre employeur les respecte.

### La durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales ci-dessous :

#### Durée maximale journalière

- Personnel administratif hors site d'exploitation : 10h00
- Cuisinier : 11h00
- Autre personnel : 11h30
- Veilleur de nuit : 12h00
- Personnel de réception : 12h00

#### Durée maximale hebdomadaire

- Moyenne sur 12 semaines consécutives : 46h00
- Absolue : 48h00



### Document de contrôle de la durée du travail

- Toutes les heures de travail doivent être notées sur un document de contrôle de la durée du travail. Cette disposition, que la CFDT a obtenue par la négociation en 2007, permet au salarié de prouver le nombre d'heures qu'il a effectuées.
- Il faut demander à l'employeur de le mettre en place immédiatement car c'est bien une disposition obligatoire dans toutes les entreprises des HCR, quel que soit l'effectif, même si celles-ci ne sont que saisonnières et n'ouvrent donc pas toute l'année.
- **C'est au salarié de noter tous les jours son heure d'arrivée et de départ** de l'entreprise ainsi que les débuts et fin de chaque période de travail comme les coupures. N'oubliez pas de signer le document et d'en garder une copie.

#### Autre utilité

Parce qu'un accident de trajet ou de travail n'arrive pas qu'aux autres, le document sert de preuve pour la Sécurité sociale.

- **N'acceptez jamais de signer le document s'il comporte des erreurs ou si on vous impose d'inscrire de faux horaires de travail.**
- **Si l'employeur ne met pas ce document en place**, la CFDT vous conseille de le faire vous-même. Notez chaque jour vos horaires de travail et en cas de litige c'est votre document qui sera pris en compte.

## HORAIRE INDIVIDUEL HEBDOMADAIRE (à remplir en fin de période de travail)

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_ Semaine du : \_\_\_\_\_ au : \_\_\_\_\_

	MIDI			SOIR			Total de la journée (déduction faite du temps de repas)
	Heure de début du travail	Heure de fin du travail	Dont durée du repas	Heure de début du travail	Heure de fin du travail	Dont durée du repas	
LUNDI							
MARDI							
MERCREDI							
JEUDI							
VENDREDI							
SAMEDI							
DIMANCHE							

**TOTAL SEMAINE**

**TOTAL THEORIQUE** 35 Heures

**Différence :  
H Supp**

OU

<b>Différence</b>	
<b>REPORT semaines précédentes</b>	
<b>A REPORTER (solde)</b>	
<b>CUMUL ANNUEL d'heures travaillées (HS si &gt; 1607 H)</b>	

Si Modulation  
« Annualisation »  
du temps de travail

### SUIVI DES JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE :

(Nbre moyen de jours de repos hebdomadaire : 2)

REPORT semaines précédentes

Nbre de jours pris dans la semaine

Différence (2 jours - nb jours pris)

A REPORTER (report précédent + différence)

Emargement salarié

Emargement employeur

# LES JOURS FÉRIÉS

## Le régime des 6 jours fériés garantis

Il y a 10 jours fériés dont 6 sont garantis en plus du 1<sup>er</sup> mai aux salariés qui ont un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié doit bénéficier de ces jours même en cas de repos ou de congé ou encore si l'établissement est fermé.

**Les salariés doivent donc au minimum bénéficier de l'équivalent de 6 jours fériés sous une forme ou sous une autre.**

## Décompte des jours fériés garantis

Lorsque les jours fériés garantis sont travaillés et font donc l'objet d'une récupération en temps, ces jours de compensation peuvent être pris isolément ou en continu au cours de l'année civile.

Au terme de l'année civile, il faut vérifier si on a bien bénéficié de ces 6 jours fériés garantis. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il pourra, avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois qui suivent :

- soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés ;
  - soit être indemnisé de ces jours.
- Au terme de cette période de 6 mois, les jours restants dus seront obligatoirement rémunérés.



### Exemple :

- Un salarié à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur 4 jours bénéficie de 4/5 de 6 jours fériés garantis, c'est-à-dire de 5 jours fériés garantis.
- Un salarié dont le temps de travail est réparti sur 3 jours bénéficie de 3 jours fériés garantis.
- Un salarié dont le temps de travail est réparti sur 2 jours par semaine bénéficie de 2 jours fériés garantis.

### Les quatre autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;
- dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation ;
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

### ■ Les salariés à temps partiel bénéficient aussi des jours fériés :

- les salariés à temps partiel, dont la durée du travail est répartie au moins sur 5 jours de la semaine, bénéficient eux aussi de ces 6 jours fériés garantis. Ils bénéficient donc de la règle conventionnelle qui prévoit l'attribution d'un jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire fixe ou non ;
- en revanche, le salarié à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours dans la semaine, bénéficie de ces jours mais au prorata temporis.

### ■ Travail des jours fériés pour les apprentis mineurs :

L'entreprise peut faire travailler leurs apprentis mineurs les jours fériés. Mais en contrepartie de cette autorisation, la rémunération de base de l'apprenti mineur est doublée ces jours-là.

## LES 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.
- La période de référence débute le 1<sup>er</sup> juin et prend fin au 31 mai de l'année suivante.
- Le tableau des départs en congé est établi en fonction des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté. Ce tableau doit faire l'objet d'une consultation des intéressés et des délégués du personnel, et être affiché un mois avant le premier départ.
- Le congé principal (hors 5<sup>e</sup> semaine) doit être fixé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année. 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.



## Prévoyance et fonds d'action sociale

### ■ Prévoyance et Sécurité sociale

La prévoyance vient compléter les prestations de la Sécurité sociale.

Par exemple, lorsque le salarié est en arrêt maladie, le montant de l'indemnité journalière est égal à 50% du salaire journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail.

L'employeur doit assurer, durant 30 jours à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt-maladie, un complément aux indemnités journalières assurant 90% de la rémunération brute, et les 2/3 du salaire brut pour les 30 jours suivants.

Une couverture pour l'ensemble des salariés est instituée depuis 2005 et concerne l'ensemble des entreprises et des salariés, cadres et non cadres, sans considération d'âge ni d'état de santé pour des garanties décès, rentes d'éducation, rentes de conjoint, incapacité de travail et invalidité.



■ indemnités versées par la Sécurité Sociale

■ rémunération maintenue par l'employeur

### ■ L'incapacité temporaire de travail (arrêt maladie)

L'arrêt de travail pour maladie ou accident, qu'il soit ou non professionnel, est indemnisé à hauteur de 70% du salaire brut de référence après 90 jours d'arrêt maladie continu.

### ■ Invalidité

- Une rente est versée si l'invalidité est d'une certaine catégorie (1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie).
- Un capital est versé par anticipation s'il y a reconnaissance d'invalidité absolue et définitive.
- Une aide financière est versée en cas de reconnaissance de l'état de handicap du salarié. Cette garantie handicap est assurée par l'OCIRP.



### ■ Capital décès

- Un capital est versé aux personnes désignées quelle que soit la cause du décès.
- Si le décès intervient dans les 6 mois suivant un accident, un capital complémentaire est versé.
- Une rente d'éducation est prévue au bénéfice des enfants qui poursuivent les études. Elle est doublée pour les orphelins « père et mère ».
- Une rente substitutive est versée au conjoint ou assimilé en l'absence d'enfant à charge au moment du décès du salarié.

## Fonds d'action sociale prévoyance et santé

Les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont bâti un socle de prestations sociales afin de couvrir des aléas de la vie. La CFDT a été un partenaire actif dans la négociation de ce système.

*\* les aides et les montants indiquées ci-dessous sont susceptibles d'évoluer. Consultez le site <https://www.hcrprevoyance.fr> rubrique action sociale*

Les différentes prestations couvrent\* :

### ■ Participation aux frais de garde d'enfants de 0 à 4 ans

Pour en bénéficier, il faut remplir les conditions suivantes :

- avoir à sa charge un ou plusieurs enfants âgés de moins de 4 ans au moment de la demande ;
- cotiser à HCR prévoyance depuis un mois au moment de la demande ;
- utiliser un mode de garde individuel ou collectif qui fasse l'objet, dans le cas d'une assistante maternelle ou d'une garde d'enfant en emploi direct, d'une déclaration à PAJEMPLOI.

Les saisonniers en bénéficient également à condition d'être sous contrat de 6 mois dans les 18 mois qui précèdent la demande.

L'allocation forfaitaire annuelle est de 500 € par salarié (1 000 € si les deux parents sont salariés cotisant à HCR).

### ■ Aide aux parents isolés

Pour les parents isolés, l'aide forfaitaire annuelle est versée en une seule fois. 1 000 € pour le premier

enfant et 300 € par enfant supplémentaire avec un plafond de 1 900 € (soit au maximum 4 enfants). Une aide forfaitaire peut être servie jusqu'au 16<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire s'il poursuit des études (sur présentation certificat de scolarité).

### ■ Participation aux frais pour l'obtention du permis B

Tout salarié peut bénéficier d'une aide à l'obtention du permis B par le versement d'une allocation forfaitaire de 700 € (ou limitée au coût réel si montant inférieur à 700 €), ou encore par le versement en une seule fois par virement bancaire à l'auto-école, ce montant étant déductible des factures de l'élève.

Les saisonniers bénéficient de cette aide sous deux conditions : être âgés entre 18 et 25 ans ; sous contrat de 6 mois au moins dans les 18 mois qui précèdent la demande.



### ■ Difficultés passagères

On peut solliciter auprès de l'action sociale de la branche HCR Prévoyance une aide ponctuelle en justifiant la demande.

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

- prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle ;
- prothèses auditives, après remboursement Sécurité sociale + mutuelle ;
- frais d'aide à domicile après une hospitalisation avec intervention chirurgicale ;
- prothèses capillaires suite à une maladie grave.

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



HCR Santé est une complémentaire frais de santé obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 qui vient compléter le remboursement de la Sécurité sociale.

HCR Santé concerne tout salarié lié par un contrat de travail (employé, agent de maîtrise, cadre, apprenti, saisonnier...) qui a travaillé au moins un mois civil entier d'emploi dans la même entreprise.

*Les aides et les montants indiquées ci-dessous sont susceptibles d'évoluer. Consultez le site <https://www.hcrpre-voiance.fr> rubrique action sociale*

## ■ **Projet Voltaire : l'orthographe pour les salariés des hôtels, cafés, restaurants**

Votre complémentaire santé est Malakoff-Humanis ou votre prévoyance est Klesia ou Audiens ?

Vous pouvez gratuitement profiter d'une offre de formation pour parfaire votre orthographe et celui de toute la famille sur le site [www.projet-voltaire.fr/hcr](http://www.projet-voltaire.fr/hcr), accessible sur smartphone et tablette.

Le Projet Voltaire et les partenaires sociaux dont la CFDT ont signé un accord qui permet à chaque salarié du secteur de bénéficier gratuitement de l'inscription de 4 personnes pour améliorer de façon ludique son orthographe.

## ■ **La cotisation**

- Prime mensuelle fixe d'un montant de 28 € par mois (jusqu'au 31 décembre 2021) :
  - part salarié : 14 € maximum ;
  - part employeur : 14 € minimum.

### ■ Les garanties

Les garanties couvrent l'ensemble des actes et frais pris en charge par le régime de base de la Sécurité sociale : hospitalisation médicale ou chirurgicale, médecine courante (consultation, analyses, radiologie...), frais pharmaceutiques, soins dentaires, optique, cure thermale, maternité... HCR Santé est une complémentaire santé collective. Des options payantes sont proposées pour étendre la couverture frais de santé aux membres de la famille.

Le salarié indemnisé par l'assurance chômage bénéficie de la portabilité allant jusqu'à 12 mois maximum sans payer de cotisation. Les droits santé et prévoyance sont maintenus selon les conditions suivantes :

- la rupture du contrat de travail n'est pas consécutive à un licenciement pour faute lourde ;
- le salarié bénéficie du droit à indemnisation par l'assurance chômage suite à la cessation de son contrat (licenciement pour motif personnel ou économique, rupture d'un commun accord, rupture conventionnelle, arrivée à terme ou rupture du CDD), ce qui exclut la démission ;
- le salarié bénéficiait d'un contrat de complémentaire santé d'entreprise avant la rupture de son contrat de travail ;
- le salarié ne doit pas avoir renoncé au bénéfice de la portabilité.

Le salarié continue de bénéficier des garanties pendant 12 mois au maximum sans aucune cotisation !

### ■ Cas particuliers

#### ■ Situations de dispenses de complémentaire santé

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise. La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise. Les situations permettant cette dispense sont les suivantes :

- **Temps partiel** : Pour un salarié à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, soit 14 € pour le salarié. Si cette somme est au moins égale à 10% de la rémunération, **le salarié peut être dispensé de la complémentaire HCR Santé à sa demande.**
  - **Salarié sous CMU-C** : **Le salarié bénéficiaire de la couverture maladie universelle complémentaire peut être dispensé de la complémentaire HCR Santé.** Cette dispense est valable jusqu'à l'échéance de ses droits.
  - **Salariés embauchés en CDD** : Ce cas de dispense est possible lorsque le contrat à durée déterminée n'excède pas un mois de date à date.
- **Suspension de la cotisation obligatoire** dans les cas suivants : congé sabbatique ; congé pour création d'entreprise ; congé parental d'éducation ; congé sans solde.
- **Attention** : Le salarié bénéficiant de la complémentaire santé de son conjoint ou de ses parents est dans l'obligation d'adhérer à HCR Santé.

# ADHÉRER À LA CFDT



Mme       M<sup>lle</sup>       M<sup>r</sup>

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .....

Adresse personnelle : .....

.....

Code postal : .....

Ville : .....

Téléphone : .....

Mobile : .....

E-mail : .....

Entreprise : .....

## Nb salariés :

<10       <50

50 à 200       > 200

## Temps de travail :

Complet

Partiel ..... %

## Je souhaite adhérer au syndicat CFDT à dater du :

..... / ..... / .....

Ma cotisation correspond à 0,75% du salaire mensuel net. Je bénéficie des services réservés aux adhérents.

Salaire mensuel net

..... €

Cotisation mensuelle

..... €

Les informations nominatives ci-contre ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des raisons commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Date : ..... / ..... / .....

Signature :

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



HEUREUSEMENT,  
AVEC KLESIA,  
IL EST BIEN  
COUVERT.

#### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



**SERVICES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# GUIDE DU SALARIÉ

Salariés des TPE



**Fédération des Services CFDT**

Tour Essor  
14, rue Scandicci  
93508 Pantin CEDEX

Tél. : 01 48 10 65 90  
E-mail : services@cfdt.fr



Edition 2021

