



SERVICES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDE DU SALARIÉ

RESTAURATION RAPIDE



CFDT-SERVICES.FR

publicité 1

Lorsqu'on évoque le secteur de la restauration rapide, on pense directement aux burgers et sandwiches. Viennent aussi en tête les grandes enseignes comme McDonald's, Paul, KFC etc.

En réalité, ce secteur englobe 7 segments différents : les fast-foods, la restauration alternative, les spécialités locales, les sandwicheries, les coffee shop, la restauration ethnique et les pizzerias.

Ce nouveau mode de restauration se fédère dont le but est de faire gagner du temps au client en lui permettant d'emporter ou de consommer rapidement les plats commandés. Cela représente 4 repas sur 10 pour un chiffre d'affaires de 9,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2014 (chiffres de l'INSEE).

Mais derrière ces noms d'entreprises et les associations du hamburger et du sandwich, se mobilisent plus de 170 000 salariés qui ne connaissent pas toujours leurs droits. C'est dans cette mesure que la CFDT édite aujourd'hui un Guide spécial sur vos Droits essentiels.

La CFDT revendique et négocie pour vous la convention collective nationale et nous avons besoin de votre soutien pour organiser et améliorer le rapport de force avec les organisations patronales.

Merci et bonne lecture.

L'équipe fédérale.

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.

ÉDITO

p.3

LES ENTREPRISES CONCERNÉES ET ACTIVITÉS

p.5

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DE TRAVAIL

p.6

LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

p.12

RÉMUNÉRATION ET CERTIFICATIONS

p.14

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

p.18

PARTICULARITÉS DE LA RESTAURATION RAPIDE

p.20

ACTION SOCIALE FONDS D'ACTION SOCIALE ET PRÉVOYANCE

p.22

1. LES ENTREPRISES CONCERNÉES ET ACTIVITÉS

L'ensemble des salariés du secteur de la restauration rapide et qui travaillent dans les entreprises concernées. Les enseignes les plus connues sont :

- *McDonald's*
- *France Quick*
- *Burger King*
- *Pomme de Pain*
- *Brioche Dorée*
- *Five Guys*
- *Café Muffin*
- *Chicken Spot*
- *Class' Croute*
- *Columbus Café*
- *Cojean*
- *Alice Pizza*
- *Alto café*
- *Asia Wok*
- *Bagel Stein*
- *Baila Pizza*
- *Bonne Journée*
- *Domino's Pizza*
- *Dubble Food*
- *Eat'Aliano by La Royale*
- *Elefanto Sandwichs*
- *Francesca*
- *La Croissanterie*
- *La Mie Câline*
- *Le kiosque à pizzas*
- *Lina's*
- *McCafé*
- *Nabab Kebab*
- *Nooï*
- *Point Chaud*
- *Speed Rabbit Pizza*
- *Speed Burger*
- *Subway*
- *Starbucks*
- *Exki*
- *Etc.*

Ces entreprises sont répertoriées au code NAF 3245 et IDCC 1501 situées en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer.

Leur activité principale consiste à vendre au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables et/ou à fabriquer ou pré-cuisiner, en vue d'une consommation sur place, à emporter ou à livraison immédiate.

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DURÉE DE TRAVAIL

Le contrat de Travail à Durée Indéterminé (CDI)

Les contrats de travail sont majoritairement des CDI (80%), soit une proportion plus élevée que dans le secteur de la restauration (60%) et dans l'ensemble de l'économie (73%) (chiffres de Service Observatoires AGEFOS PME 2016).

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

Période d'essai des contrats à durée indéterminée :

Les durées maximales de la période d'essai sont les suivantes :

- 4 mois pour les cadres
- 3 mois pour les agents de maîtrise
- 2 mois pour les employés, quel que soit leur niveau.

Quelle que soit sa durée, la période d'essai ne peut pas être renouvelée, et tout salarié dont la période d'essai est supérieure à 2 mois, bénéficie en cas de rupture de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours.

Le Contrat de à Durée Déterminée (CDD)

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 de la CCN);
- 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, de l'organisme de prévoyance et de frais de santé complémentaire.

Les préavis en cas de rupture de contrat

En cas de démission, la durée du préavis, se calcule en fonction de l'ancienneté et est définie comme suit (sauf faute grave, faute lourde ou force majeure) :

	<i>Moins de 6 mois</i>	<i>De 6 mois à 2 ans</i>	<i>Plus de 2 ans</i>
<i>Cadres</i>	3 mois	3 mois	3 mois
<i>Maîtrise</i>	1 mois	1 mois	2 mois
<i>Ouvriers</i>	8 jours	1 mois	1 mois
<i>Employés</i>	8 jours	15 jours	1 mois

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés deux heures d'absence par journée de travail, pour recherche d'emploi. Ces deux heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant la période de préavis seront rémunérées.

> Voir tableau page suivante

	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
<i>Cadres</i>	3 mois	3 mois	3 mois
<i>Maîtrise</i>	1 mois	1 mois	2 mois
<i>Ouvriers</i>	8 jours	1 mois	1 mois
<i>Employés</i>	8 jours	1 mois	2 mois

Travail de nuit et indemnité de transport

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre 22h et 7h.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de nuit ;
- soit accompli au cours d'une même période de référence de 12 mois consécutifs, au moins 360 heures de travail effectif dans la plage de nuit.

Les contreparties au travail de nuit :

- Toute heure de travail de nuit effectuée dans la plage horaire telle que définie ouvre droit à un **repos compensateur de 2% par heure**.
- Toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 heures du matin, ouvre droit à **une majoration de 10% pour les salariés du niveau I, II, III et IV** qu'ils soient ou non considérés comme travailleur de nuit.
- Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit à **une majoration du taux horaire de 30% pour les salariés des niveaux I, II, III, et IV** qu'ils soient ou non considérés comme travailleur de nuit.
- Tout salarié quittant son travail après 22heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, **se verra rembourser, sur justificatif, ses frais réels de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de 21€ par course**, sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter

le salarié. En tout état de cause, les contrats de travail ne pourront comporter de clause excluant les salariés qui ne disposent pas un moyen de transport personnel.

NB : Ce sont des dispositions qui peuvent évoluer suivant les négociations de branche

Planning et horaire de travail

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont communiqués au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail, l'heure de début et de fin pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas la composition nominative de celle-ci.

Les horaires ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.

Avec l'accord de l'employeur, deux salariés peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangées soit identique.

Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être signalée sur le planning de travail de la journée de travail par l'employeur. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision.



Repos hebdomadaire : le nombre de jours consécutifs de travail est limité à 8 jours sur deux semaines accolées, sauf demande expresse du salarié dans la limite de dix jours maximum.

Temps de repos entre deux jours de travail

Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.

Pour les salariés quittant leur poste de travail après :

- minuit sur l'île de France ;
- 22 heures en province.

Le temps de repos entre deux jours de travail sera alors de 12 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de deux jours, il n'est pas obligatoirement pris à jour fixe (sauf pour les contrats à temps partiel), tout dépend du nombre de jour d'ouverture hebdomadaire.

- Pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 :
le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs. Il pourra être dérogé à la règle des deux jours de repos consécutifs soit sur accord des deux parties, soit sur décision de l'employeur en référence à l'article L. 221-12 du code du travail, dérogeant au repos hebdomadaire, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement:
- Pour les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire :
 - soit 2 journées entières non consécutives ;
 - soit 1 journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées devant obligatoirement être consécutive à la journée entière.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 4 heures. Elle se termine à 14 heures, ou débute après 14 heures.

Dispositions pour les femmes enceintes

A compter du cinquième mois précédant la date présumée de l'accouchement, et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;
- deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures.

Les salariés qui pourront justifier de l'état de grossesse de leur conjointe, bénéficieront de trois autorisations d'absence rémunérée d'une demi-journée pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.



3. LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel

Les contrats à temps partiels sont majoritaires au sein de la branche, ils représentent 71% des contrats en 2013. Cette part est plus élevée que dans le secteur de la restauration (57%) et que tous secteurs confondus (29%) (chiffres de Service Observatoires AGEFOS PME 2016).

Nature et forme du contrat

La faculté de travailler à temps partiel est librement négociée par les parties au contrat, au moment de l'embauche. Il fait obligatoirement l'objet d'un écrit, il est établi, au plus tard, au moment de la prise de fonction du salarié.

Outre les clauses prévues pour les salariés en temps plein, il mentionne :

- la qualification du salarié ;
- la durée contractuelle hebdomadaire de travail ;
- les plages de planification possible, c'est-à-dire les périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés ;
- la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiquées par écrit aux salariés ;
- la faculté de recourir aux heures complémentaires ;
- le taux horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée de travail fixée au contrat, ainsi que les autres éléments de la rémunération.

On parle de temps partiel pour une durée de travail inférieure à 35h hebdomadaire.

- La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est de 24h pour un contrat hebdomadaire ou 103 heures 55 minutes pour un contrat mensuel.
- Aucun salarié à temps partiel ne pourra effectuer au cours d'une journée, un horaire de travail de moins de 2 heures ; sauf à sa demande écrite.
- Lorsque le salarié travaille un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail dans une journée, ces heures seront obligatoirement consécutives, sauf à sa demande écrite.
- Pour un horaire de travail supérieur à 4 heures lors d'une journée, chaque séquence de travail ne pourra être inférieure à deux heures et il ne pourra avoir qu'une seule coupure, sauf demande écrite du salarié.
- Heures complémentaires : 10% dès la 1ère heure complémentaire et dans la limite du 10ème de la durée contractuelle ; 25% au-delà du 10ème et dans la limite du tiers de la durée contractuelle.
- Coupures¹ : La journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérée ou non. Une interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 5 heures. Le nombre de coupure est limité au nombre de 4 maximum par semaine. Tout horaire inférieur ou égal à 4h, ces heures sont obligatoirement consécutives.
- Prime de coupure : Pour chaque interruption de plus de 2 heures, le salarié touche une prime équivalent à 70% du minimum garanti (MG²) sans pouvoir être inférieure à 3€.
- Les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les coupures y sont interdites.

¹Coupure : interruption d'activité supérieure à deux heures.

²MG: Le minimum garanti est réévaluer chaque année. En 2018, son montant est de 3.57€.

4. RÉMUNÉRATION ET CERTIFICATIONS

Classification et salaire minima

La grille de classification comporte des emplois classés en 5 niveaux, et eux-mêmes subdivisés en échelon. Elle comprend 5 critères opérationnels, dits critères classant, qui sont :

- le type d'activité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la compétence ;
- la relation client.

Les niveaux et échelons de de la grille sont :

Niveau	Echelon	Statut
Niveau I	échelon A	Employé
	échelon B	
Niveau II	échelon A	
	échelon B	
Niveau III	échelon A	Agent de maîtrise
	échelon B	
	échelon C	
Niveau IV	échelon A	
	échelon B	
	échelon C	cadre
	échelon D	
Niveau V	échelon A	
	échelon B	
	échelon C	

Si l'établissement réalise un chiffre d'affaires supérieur à 1,524 millions d'euros hors taxes, les salariés de niveau IV échelon D, ont le statut cadre.

Passage automatique du niveau I de l'échelon B à partir de dix mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'enseignement.



Important : la grille de salaires minima est négociée tous les ans et les revalorisations éventuelles si accords interviennent (extension).

Vous trouverez la grille de salaire minima actualisée sur notre site internet :

<http://www.salaries-de-la-restauration-rapide.fr>

Prime conventionnelle

Il existe une prime conventionnelle, c'est-à-dire une prime qui a été négociée en branche et qui s'applique pour toutes les entreprises. Elle est attribuée s'il n'existe pas d'autres primes équivalentes mises en place dans l'entreprise (le 13ème mois par exemple).

Elle se compose de la manière suivante :

<i>Ancienneté</i>	<i>Montant brut</i>
1 à 3 ans	170 euros
3 à 5 ans	200 euros
5 à 10 ans	270 euros
+ de 10 ans	370 euros

Les montants sont susceptibles d'évoluer suite au négociation annuelle.

Les certifications de la restauration rapide

A l'initiative du salarié et/ou de l'employeur, la formation continue permet au premier de développer ses compétences, de s'adapter aux évolutions (techniques, économiques, ...), de se maintenir dans l'emploi et garantit au second d'avoir des équipes compétentes et motivées.

Au sein des entreprises de la branche, la formation continue prend le relai dès l'embauche pour accompagner

le salarié dans sa prise de poste, au travers de formations obligatoires (hygiène et sécurité, relation client, management...) mais aussi de formations visant le développement de ses compétences. En effet, les salariés ont également la possibilité de valoriser leur parcours professionnel à travers des certifications de branche.

1. Le certificat d'aptitude au niveau II de la branche :

Le Certificat d'Aptitude permettant à un salarié d'évoluer au niveau II-A de la classification professionnelle, a sa demande moyennant un test et un entretien qui valide les compétences acquises par le collaborateur, sous condition d'avoir acquis 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette validation porte tant sur des compétences opérationnelles (hygiène et sécurité alimentaire, accueil et service au client, élaboration des produits...) que sur des compétences comportementales, telles que l'aptitude au travail en équipe ou encore l'aptitude à communiquer et à transmettre un savoir-faire opérationnel.

Ainsi la délivrance du Certificat d'Aptitude au niveau II permet de reconnaître le professionnalisme d'un Employé Polyvalent de Restauration. Ce certificat étant reconnu par l'ensemble des entreprises de la branche.

2. Le certificat de qualification professionnel de responsable opérationnel

La branche professionnelle de la restauration rapide en 2003 s'est engagé dans la qualification de ses salariés en leur permettant d'obtenir un CQP de Responsable Opérationnel reconnu dans toutes les entreprises de la branche.

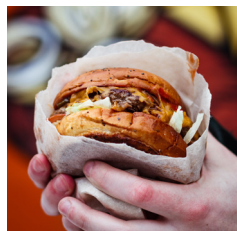
Le responsable opérationnel est aussi appelé : manager, responsable de service, responsable adjoint.e, directeur.trice adjoint.e, assistant.e Boutique.

Un dispositif de formation et d'accompagnement opérationnel par un tuteur en entreprise permet au salarié d'acquérir les compétences théoriques et pratiques visées par le CQP :

- Relationnelles et de management pour la gestion des ressources humaines de son service
- Techniques pour la gestion des produits, des processus, des services, des normes de qualité, d'hygiène et sécurité
- Administratives et financières pour la gestion quotidienne de la performance de son service.

L'évaluation et la validation des acquis en formation et en entreprise sont examinées par un jury paritaire de professionnels, qui délivre le CQP.

Le salarié titulaire du CQP accède alors à un poste de Responsable Opérationnel dans son entreprise qui relève sur la grille de classification du niveau III échelon C de la convention collective.



5. JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

Jours fériés

Les salariés présents dans l'entreprise depuis plus de 10 mois bénéficient des jours fériés légaux. Ces jours sont au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps. Lorsque le repos hebdomadaire est pris habituellement à jour fixe, il ne pourra être déplacé sur le jour férié sans l'accord exprès du salarié concerné.

La journée du 1er mai est régie par la réglementation en vigueur, si vos salariés travaillent le 1er mai, ils ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire (Code du travail, art. L. 3133-6), les salariés sont payé double.

Congés spéciaux

Les salariés sur justificatif, bénéficient pour événements personnels d'autorisations d'absences exceptionnelles payées sans conditions d'ancienneté :

- mariage d'un salarié ou PACS (4 jours) ;
- naissance d'un enfant (3 jours) ;
- mariage d'un enfant (1 jour) ;
- décès du conjoint, du concubin ou partenaire lié au PACS (3 jours) ;
- décès d'un enfant (5 jours) ;
- décès de la mère ou du père, des beaux-parents, du frère, ou de la sœur (3 jours) ;
- décès des grands parents (1 jour) ;
- journée défense et citoyenneté ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissances multiples) ;
- congé déménagement rémunérés, (2 jours tous les 3 ans sur justificatif).

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

Les congés spéciaux non rémunérés :

- congé spécial étudiant pour les examens de 5 jours non rémunérés tous les 60 jours ouvrables travaillés ;
- congé pour enfant malade (3 jours ou 5 jours dans certains cas par an), non rémunérés.

Le repas

L'employeur a la possibilité de choisir entre différentes options :

- attribuer des titres-restaurants ;
- attribuer des primes de panier ;
- proposer à son personnel de se nourrir sur place dans des conditions préférentielles ;
- proposer toute autre formule ou mixer plusieurs d'entre elles.

Durée de la pause repas :

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause. Lorsque la durée de la pause repas fixée par l'entreprise est inférieure à 30 minutes, ce temps sera payé.

Toute pause dont la durée est supérieure ou égale à 30 minutes ne sera pas payée. Dans les entreprises ayant opté pour la formule des titres restaurant, le temps du repas ne pourra être inférieur à 60 minutes, sauf dans le cas où ces titres sont utilisables dans l'entreprise.

PARTICULARITÉS DE LA RESTAURATION RAPIDE

Activité de livraison

Équipement de travail et équipement du véhicule à deux roues.

- Toute personne amenée à effectuer la livraison de produits, pour le compte d'une entreprise qui en assure la préparation, est réputée être liée à celle-ci par un contrat de travail.
- La rémunération des salariés assurant la livraison à domicile est régie par les dispositions de la convention collective nationale RR
- L'employeur est tenu de mettre à disposition du salarié une tenue de travail, un équipement de protection contre les intempéries (veste et pantalon), avec bandes réfléchissantes, un casque homologué.
- L'employeur doit fournir un équipement du véhicule à deux roues et veille à ce que les cyclomoteurs présentent les garanties de fiabilité et conforme aux normes de sécurité. Il assure périodiquement l'entretien du cyclomoteur selon les recommandations du fabricant.

Fourniture de vêtement et Indemnité blanchissage

Si un modèle particulier est imposé, l'employeur en assure la fourniture en nombre suffisant et le blanchissage sera, soit à la charge de l'employeur, soit à la charge du salarié moyennant une indemnité de blanchissage égale à 3,32% du minimum garanti par heure travaillé dans la limite de 151,67heures.



SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Envie d'améliorer vos conditions de travail et de vie ?



**À LA CFDT
ON VOUS TRAITE
AUX PETITS OIGNONS**

Rejoignez la communauté de la CFDT,
1^{er} syndicat de France, en devenant adhérent !

CFDT-SERVICES.FR



ACTION SOCIALE

FONDS D'ACTION SOCIALE ET PRÉVOYANCE

Fonds d'action sociale

Il a été créé et signé le 1 juillet 1998, à l'initiative de la CFDT afin d'apporter assistance et soutien financier à de nombreux salariés de la branche qui se trouveraient dans une situation financière difficile à la suite d'évènement indépendant de leur volonté. Pour pouvoir bénéficier de ces aides, il faut 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces aides sont de plusieurs natures :

- *Aides permis de conduire* : participation aux frais d'auto-école pour passage du permis de conduire (permis B). Aide forfaitaire de 400€ par personne.
- *Aides formation* : pour les salariés non étudiants, participation aux frais d'une formation ayant trait à l'apprentissage d'un savoir de base (lecture, écriture, calcul). Prise en charge de 50% du coût de la formation dans la limite de 270€.
- *Aides d'enfant de 3 à 6 ans* : participation aux frais de garde d'enfants de 400€ par enfant et par an.
- *Aides centre aéré* : participation aux frais de centre aéré pour les enfants de 3 à 11 ans. Dans la limite des frais réels et au maximum 200€ par an et par enfant.
- *Aides études supérieures* : Participation forfaitaire aux frais d'inscription d'études supérieures variable selon le barème publié au Journal officiel, plafonné au montant réel des frais d'inscription (limitée à trois années d'études).
- *Aides garde d'enfants de moins de 3 ans* : participation aux frais de garde limitée à trois enfants. Aide forfaitaire de 500€
- *Cantine scolaire* : Participation aux frais de cantine scolaire pour les enfants de 3 à 11 ans inclus. Dans la limite des frais réels et au maximum 100 € par an et par enfant.

Autres aides, lorsque le salarié se trouve dans une difficulté non maîtrisée :

- *Situation de surendettement.*
- *Accident ou maladie.*
- *Décès d'un proche.*
- *Accumulation de charges* : loyers, dettes, factures, échéances de crédits, nouvelle installation lié au déménagement, etc.
- *Difficultés lors de l'installation dans un logement* : caution, frais de 1ère nécessité, ...

Coordonnées France pour demande écrite (métropole et outremer) :

FAR-RR

Pôle Alimentaire AG2R-ISICA

1 rue Auguste variot

92245 MALAKOFF cedex

Tél : 01 46 73 12 84

N° vert (uniquement métropole) :

0800 550 444

<http://www.fasrr.com>



Prévoyance santé

La prévoyance santé est une protection sociale, au même titre que la mutuelle, dont les garanties ne couvrent pas les mêmes risques que la complémentaire santé. En effet, la prévoyance couvre les aléas de la vie en versant une aide financière lors d'accident ou de maladie.

Les contrats de prévoyance couvrent les risques liés au décès, à la dépendance, à l'invalidité et à l'incapacité. On distingue la prévoyance obligatoire de la Sécurité Sociale et la prévoyance individuelle des assurances.

Elle est instituée depuis 1997, elle 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.

La prévoyance vient compléter les prestations de la Sécurité sociale :

- **L'incapacité temporaire de travail.** En cas d'incapacité temporaire de travail suite à une maladie ou accident, qu'il soit professionnel ou non, le salarié est indemnisé à hauteur 75% du salaire journalier pendant 300 jours sans condition d'ancienneté (à compter du 61^e jour en cas d'accident du travail si pas de maintien de salaire par l'employeur).
- **Capital Décès et rente.** En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, un capital est versé au salarié ou aux personnes désignés avec les prestations suivantes : voir tableau 1 page suivante.
- **Une allocation.** Une rente éducation est aussi versé à chacun des enfants à charge pouvant aller jusqu'au 25^{ème} anniversaire si poursuite d'études. Cette rente est doublée pour les orphelins. Les prestations sont les suivantes : voir tableau 2 page suivante.

• **Tableau 1 :**

<i>Garanties</i>	<i>Capital décès</i>	<i>Invalidité absolue et définitive</i>
Célibataire, veuf, divorcé	150% Salaire Annuel Brut	150% Salaire Annuel Brut
Marié, partenaire d'un PACS, concubin notoire	200% Salaire Annuel Brut	200% Salaire Annuel Brut
Majoration par personne supplémentaire à charge	+ 25% Salaire Annuel Brut	+ 25% Salaire Annuel Brut
Double effet si orphelin	Double effet si orphelin	
Assistance d'une tierce personne		+ 40% Salaire Annuel Brut

• **Tableau 2 :**

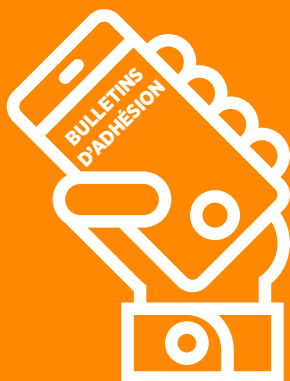
Rente éducation	Pour chacun des enfants à charge, une rente sera versée égale à : • 7% du salaire de référence jusqu'au 10^{ème} anniversaire • 18% du salaire de référence du 10 au 14^{ème} anniversaire • 20% du salaire de référence du 14 au 21^{ème} anniversaire (ou 25^{ème} en cas d'étude)
Rente substitutive du conjoint	10% du salaire référence au maximum pendant 10 ans
Frais d'obsèques	Attribution d'une allocation frais d'obsèques de 100% PMSS, si ni conjoint et enfant à charge

A noter que les prestations et les garanties sont susceptibles d'évoluer suite à des négociations

Cfdt:

SERVICES

S'ENGAGER POUR CHAQUE UN
AGIR POUR TOUS



LE PAPIER C'EST BIEN, UNE APPLI C'EST MIEUX !

Avec l'application *Bulletins d'adhésion*, simplifiez-vous la vie et passez au bulletin dématérialisé : historique de vos adhésions, envoi direct au bon syndicat, ... autant de raisons de la télécharger dès maintenant !

© Cfdt Services - mai 2019



Téléchargeable gratuitement
sur l'App Store et sur Google Play

Directeur de la publication : Olivier Guivarch

Rédaction : Baudouin Bokongo, Oriane Le Boudic-Jamin, Samuel Yim

Fédération des Services Cfdt

Tour essor - 14, rue Scandicci • 93508 Pantin CEDEX

Tél. : 01 48 10 65 90 • e-mail : services@cfdt.fr • www.cfdt-services.fr

Conception : service Communication

Crédits photos : © Fotolia.com © Pexels.com

publicité 2



SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDE DU SALARIÉ RESTAURATION RAPIDE

Edition 2019

Fédération des Services CFDT

Tour Essor

14, rue Scandicci

93508 Pantin CEDEX

Tél. : 01 48 10 65 90

E-mail : services@cfdt.fr

CFDT-SERVICES.FR