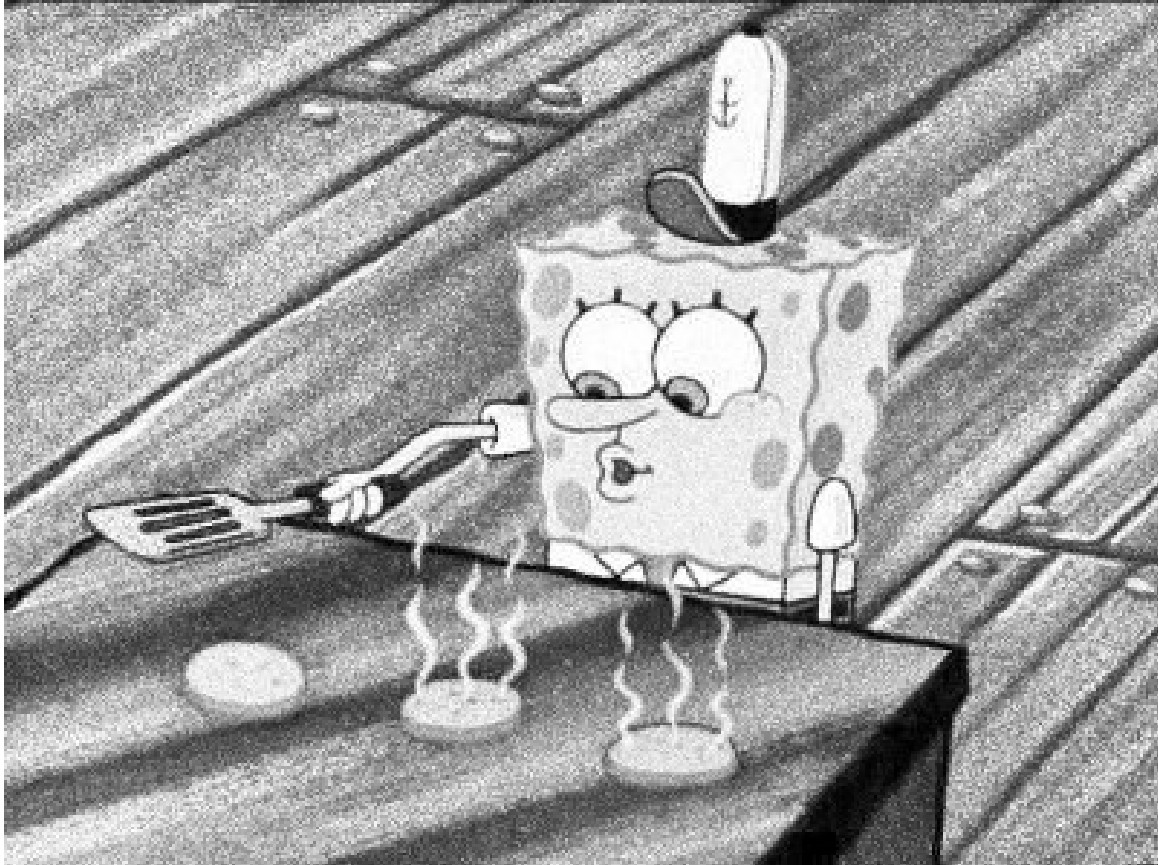


Employé.e de la restauration rapide, quels sont mes droits ?



Auto-défense juridique face au patronat

On bosse chez McDonald's, Quick, KFC, Burger King, Domino's Pizza, O'Tacos, Mie Caline, Pizza Hut, Subway, ou n'importe quel autre kebab/pizzerias/snack.

C'est rarement par passion, mais on a besoin de thunes.

Dans nos tafs, souvent précaires (temps partiel, horaires découpés...), souvent occupés par des jeunes, et souvent pénibles, il n'est pas rare que nos patrons abusent et si la loi reste avant tout du côté des riches, connaître nos droits est souvent un chouette outil pour limiter les abus.

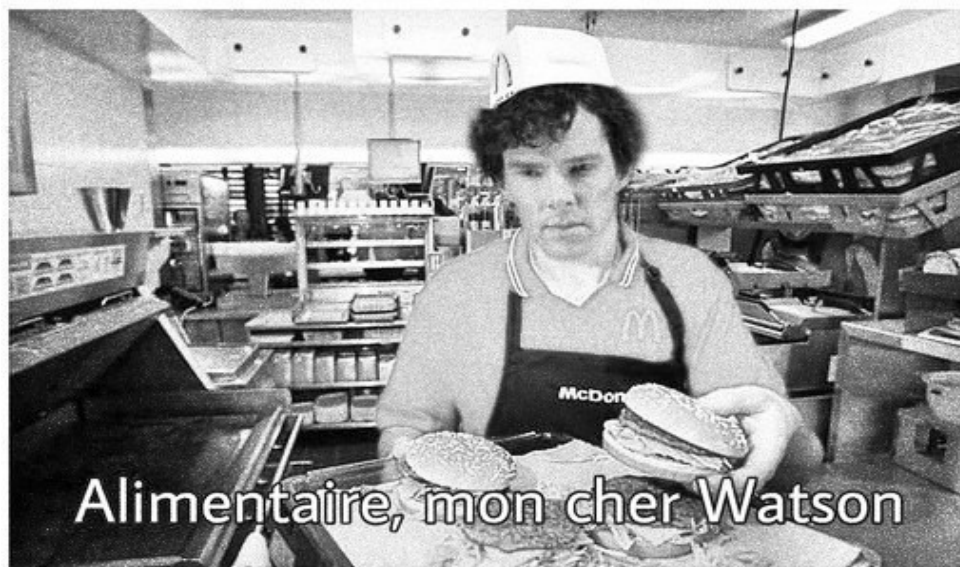
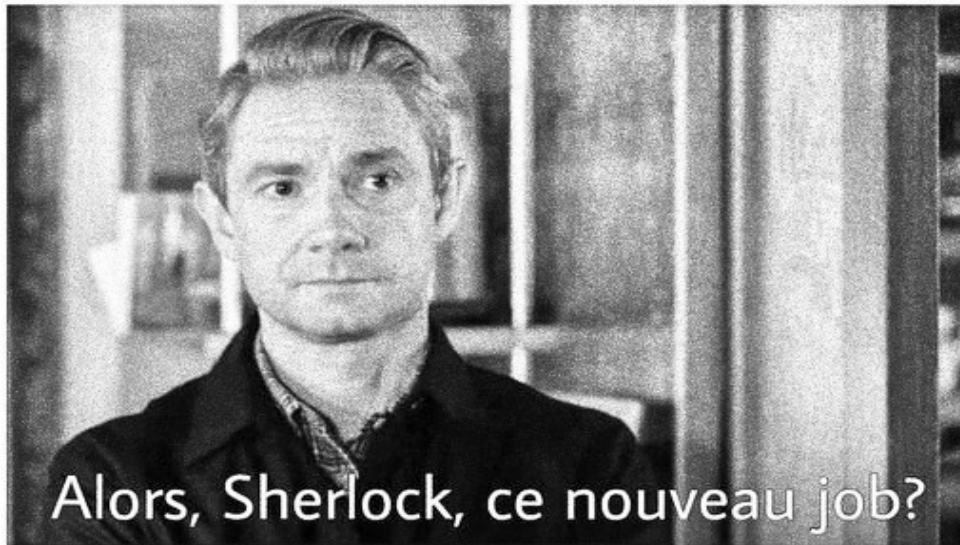
Sauf quand c'est précisé, les infos s'appliquent à tout le secteur de la restauration rapide. Mais dans certaines boîtes, des luttes auront permis des conditions meilleures ou différentes que celles-ci. Hésitez pas à réécrire la brochure pour l'adapter à comment ça se passe chez vous.

Cette brochure a été écrite par et s'adresse principalement à des employé.es. Pour des salarié.es au statut cadre, certaines infos ne seront pas forcément vraies.

C'est pas complet, c'est un résumé, fait gratuitement sur notre temps libre pour que ça serve du mieux possible.

On rappelle que la Loi, le Code du Travail, les conventions collectives, c'est le MINIMUM mais bien sur, comme tout le temps, la solidarité, la grève, la débrouille restent les meilleurs moyens de limiter notre galère quotidienne.

Puis bon, c'est pas un but en soi de faire des sandwiches, on est là pour survivre en attendant la Révolution, non ?



Parmi nos sources principales pour rédiger cette brochure : la Convention Collective de la Restauration Rapide (à lire sur le site du *SNARR*), le Code du Travail, et les sites gouvernementaux de résumé des droits (notamment *servicepublic.fr*)

Le forum du *Collectif McDroits* réunit aussi pas mal d'infos.

Contrats, période d'essai, licenciement

Ton contrat doit mentionner l'emploi occupé, la durée du travail, le salaire horaire et mensuel et la durée de sa période d'essai.

En cas de démission ou de licenciement, il y a une période pendant laquelle tu dois continuer à travailler :

Démission:

Ancienneté	- de 6 mois	6 mois – 2 ans	+ de 2 ans
Préavis	8 jours	15 jours	1 mois

En cas de démission, il faut remplir certaines conditions pour pouvoir toucher l'ARE (droits au chômage accumulés pendant la période de taf). Dans beaucoup de cas ils seront perdus pendant 4 mois.

Licenciement :

Ancienneté	- de 6 mois	6 mois – 2 ans	+ de 2 ans
Préavis	8 jours	1 mois	2 mois

En cas de licenciement, ton entreprise te doit 2 heures par jour, payées, à « consacrer à la recherche d'emploi » pendant le préavis.

Un licenciement, même pour faute ouvre des droits ARE

En cas de licenciement pour faute grave/lourde, pas de préavis à respecter.

Les plannings et horaires de travail

→ Les horaires d'une semaine de travail doivent être annoncés au moins 10 jours avant le début de la semaine.

Si ils doivent être modifiés, c'est au plus tard trois jours avant le début de la semaine. Les salarié.es ont le droit de refuser.

→ On ne peut pas travailler 6 heures de suite sans avoir eu une pause d'au moins 20 minutes.

→ Entre deux journées de travail, le repos doit être de minimum 11h (12h si tu finis le taf après 22h). Par exemple, si tu fermes le restau et que tu finis à 23h, le patron n'a pas le droit de te faire bosser avant 11h le lendemain.

→ Le nombre d'heures prévues sur ton contrat est le nombre d'heures qui doivent t'être payées, qu'elles soient planifiées ou non.

Ex : Contrat de 24h/semaine mais sur le planning de cette semaine tu ne travailles que 22h, les 2h heures restantes doivent quand même t'être payées

→ Si tu as fait plus ou moins d'heures que prévu, la direction peut te proposer de signer un papier dans lequel tu dis rattraper ou compenser les heures manquantes par les heures complémentaires des autres semaines. **Refuse** car tu en as le droit. Ça te ferait juste perdre de l'argent : celui des heures qui te sont dues + la majoration des heures complémentaires. Tu n'as pas responsable du planning, tu n'as pas à payer de ta poche les choix des responsables

→ **Heures complémentaires/supplémentaires**

Les heures complémentaires

Souvent dans la restauration rapide, on a des contrats à temps partiels. Toutes les heures effectuées en plus des heures hebdomadaires prévues par le contrat sont considérées comme « heures complémentaires » et doivent t'être payées plus cher : 10 % de plus jusqu'à la 10ème heure, 25 % de plus au-delà.

Si la moyenne hebdomadaire des horaires effectués sur 12 semaines est supérieure à celle annoncée sur le contrat, l'employeur est dans l'obligation en cas de demande de ta part, d'augmenter ton volume horaire contractuel.

Ex : Contrat de 24h/semaine mais en calculant tu te rends compte que tu as fait une moyenne de 26h/semaine sur ces trois derniers mois. Si tu le souhaites, la direction **doit** modifier ton contrat en indiquant comme base 26h/semaine.

→ **Heures supplémentaires**

Majorées(= payées plus cher) à 25 % à partir de la 36ème heure Majorées à 50 % à partir de la 44ème heure

Même en cas d'heures supplémentaires, l'employeur ne peut pas vous faire travailler plus que
-10h par jour
-48h par semaine et/ou 44h en moyenne sur une période de 12 semaines

→ **Coupures :**

-En dessous de 12h par semaine sur le contrat, pas de coupure sauf sur demande du salarié

-Pas de coupure supérieure à 5h consécutives

Pas plus de 4 coupures par semaine et pas plus d'une coupure par jour

-Il ne doit pas y avoir plus de 12 heures d'amplitude entre la première heure de la journée et la dernière (par exemple si tu prends le travail à 10h du matin tu dois finir au plus tard à 10h du soir)

-Pour toute coupure supérieure à deux heures, l'employeur doit te verser minimum 3€ sous forme de prime

-On peut pas t'obliger à une coupure si au total tu ne bosses pas plus de 4h dans la journée



→ Si l'établissement est ouvert 7 jours sur 7, les deux jours de repos doivent être consécutifs.

Les Repas :

L'employeur choisit ce qu'il préfère pour permettre à ses employé.es de manger : tickets-resto, prime de panier-repas, repas sur place à tarif préférentiel,...

Ca concerné tout le monde a partir du moment où

-On effectue au moins une heure sur un rush/heure de pointe

OU

-On travaille au moins 5 heures (consécutives ou non) dans la journée

Si la pause repas est inférieure à 30 minutes elle doit obligatoirement être payée.

Si elle est supérieure à 30 minutes elle ne l'est pas.

- Dans une entreprise qui fournit des tickets restaurant comme indemnité repas, la pause ne peut pas être inférieure à 1 heure.

- Dans le cas d'une entreprise qui fait le choix de proposer un repas sur place à ses salarié.es (c'est le cas de MacDo) :
 - Le prix retenu sur salaire ne doit pas être supérieur à 2,29€ quel que soit le prix du même menu quand il est proposé à la clientèle
 - On doit avoir possibilité de prendre un menu ou l'on peut choisir 1 entrée, 1 plat, 1 boisson et 1 dessert en choisissant parmi minimum deux-trois produits.

Transport :

→ Remboursement titre de transport

L'employeur est dans l'obligation de prendre en charge les prix des titres d'abonnements souscrits par ses salarié.es pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services de location de vélos (article L 3261-2 du code du travail)

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du cout de ces titres pour les salarié.es

→ Fermeture et taxi

Tout salarié quittant son travail après 22 heures se verra rembourser, sur justificatifs, ses frais réels de taxi dans la limite d'un plafond de 20 € par course, sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié. Ce remboursement doit s'opérer dans un délai maximum de 8 jours

FAS-RR :

Pour compenser la précarité de notre taf, nos employeurs cotisent au Fond d'Action Sociale de la Restauration Rapide. Sorte de « CAF privée », cette structure dispose de pas mal de thunes qu'on peut réclamer si besoin, c'est bon de le savoir et il ne faut pas hésiter à faire des démarches auprès d'eux.

→ **Exemples d'aides apportées par le FASRR**

A partir de 3 mois d'ancienneté

- Une aide financière en cas de situation difficile (accumulation de charges, maladie, décès d'un proche, difficulté d'installation, surendettement etc.)

A partir de 9 mois d'ancienneté

- Participation aux frais de garde d'enfants de moins de 3 ans, de garde d'enfants de 3 à 6 ans, de centre aéré pour les enfants de 3 à 11 ans et de cantine scolaire pour les enfants de 3 à 11 ans
- Une aide de 400€ pour payer le permis de conduire
- Une aide aux frais d'inscription des Etudes Supérieures

Voir sur leur site internet: *fasrr.com*

ou par téléphone: 0800 550 444

Primes et Indemnités :

→ Prime conventionnelle :

Cette prime est obligatoire à partir d'un an d'ancienneté. Elle est en général versée sur le salaire du mois de Décembre.

- Ancienneté d'1 an à 3 ans --> 170€ (prorata contrat 35h)
- Ancienneté de 3 ans à 5 ans --> 200€ (prorata contrat 35h)
- Ancienneté de plus de 5 ans --> 270€ (prorata contrat 35h) *Prorata = si vous avez un contrat à temps partiel de 80% d'un temps complet vous obtiendrez 80% de la somme indiquée.*

→ Indemnité de blanchissage :

Si une tenue de travail est imposée. L'entreprise doit :

-Prendre en charge le lavage régulier des tenues

OU

-Verser une indemnité de blanchissage de *minimum* 0,12€ de l'heure

→ Prime de coupure

Pour toute coupure supérieure à deux heures, l'employeur doit te verser *minimum* 3€ sous forme de prime (*voir page 7*)

Congés :

→ Congés payés :

Ton employeur te doit *minimum* 30 jours de congés payés pour 12 mois travaillés (à calculer de manière proportionnelle si tu n'as pas un an d'ancienneté ; 2,5 jours de congés par mois). A ça s'ajoutent 2 jours si jamais tu dois porter un uniforme et que les temps d'habillage ne sont pas compris dans le temps de travail.

Le nombre de congés payés peut être augmenté par un accord d'entreprise, (négociations avec les élus du personnel, accord de fin de grève,...) à vérifier le cas précis de votre restaurant.

Congés d'Ete

Minimum 12 jours ouvrables consécutifs entre le 1^{er} Mai et le 31 Octobre.

Pas plus de 24 jours d'affilé sur la période.

Pose des congés

Lorsque vous posez vos congés, l'employeur ne peut les refuser que de manière écrite et motivée, et au moins 30 jours avant le premier jour de congé.

Si 30 jours avant le début de vos congés, l'employeur ne vous a pas adressé un refus écrit explicite, ils sont automatiquement considérés comme acceptés.

→ **Absences rémunérées autorisées :**

Sur justificatif, ces motifs là permettent des absences payées, non déduites des congés payés :

- mariage d'un salarié (4 jours)
- naissance d'un enfant (3 jours)
- mariage d'un enfant (1 jour)
- décès d'un enfant (5 jours)
- décès du conjoint (3 jours)
- décès de la mère ou du père (3 jours)
- décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur (3 jours)
- décès des grands parents (1 jour)
- Journée Défense et Citoyenneté
- déménagement (2 jours par tranche de trois ans sur présentation de justificatifs officiels de domicile)
- en cas de maladie d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge (un jour par année civile sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents)
- conclusion d'un PACS du salarié : 4 jours
- congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours
- décès du concubin ou du partenaire lié par un PACS : 3 jours
- congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours

Santé :

→ La visite médicale :

Quand ?

- Le salarié doit passer une visite médicale au plus tard 3 mois après l'embauche.
- Le salarié bénéficie de visites médicales périodiques, au minimum tous les 2 ans (3 ans si mise en place de visite infirmier)
- La visite médicale de reprise du travail est obligatoire après un congé de maternité, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou accident d'origine non professionnelle. La visite médicale de reprise doit avoir lieu, à l'initiative de l'employeur, dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.
- Les travailleurs de nuit disposent d'une surveillance renforcée: deux visites par an.
- A la demande du salarié.

Si vous souhaitez rencontrer votre médecin du travail, vous pouvez prendre vous même rendez vous et il sera à la charge de votre employeur. Il ne peut ni si opposer ni vous le reprocher. C'est un droit !

Comment ça se passe ?

Le temps nécessaire aux visites médicales est compté comme du temps de travail

- L'employeur ne peut opérer aucune retenue de salaire. Quand vous vous absentez pour aller à votre visite

médicale jusqu'à votre retour dans le restaurant: Vous devez rester pointé !

(trajet + visite)

- Si vous devez aller à une visite médicale en dehors de vos heures planifiées, le temps de trajet (lieu de travail à lieu de rendez vous) et le temps de visite doivent être payés !

-Vous avez le droit de refuser de vous rendre à un RDV durant vos jours de repos. Les frais de transport nécessaires pour les visites sont pris en charge par l'employeur. A vous de faire la demande écrite de remboursement de vos frais de transport (voiture, métro, bus etc...) avec les justificatifs nécessaires.

Bon à savoir

Le médecin du travail est à l'écoute des salariés. Si vous avez des difficultés au travail (physique ou morale) c'est durant ces rendez-vous qu'il faut se lâcher!

Ex: Douleur au dos, fatigue liée aux horaires, TMS, stress trop important... Le médecin du travail est en capacité de vous faire tout un tas de justificatifs et d'attestation

Enfin, profitez (pour tous les salariés qui n'ont pas de mutuelle) à demander un test oculaire et auditif afin de faire un check-up plus complet de votre état de santé.

Tel de la médecine du travail sur Cherbourg :

02 33 44 29 09

[Texte de référence:

Code du travail : articles L4621-1 à L4625-2

Code du travail : articles R4624-10 à R4624-30]

→ **L'arrêt maladie**

Pour être indemnisé par la Sécurité Sociale pendant ton arrêt maladie tu dois avoir travaillé au moins 150 heures dans les trois derniers mois.

A partir du 4^{ème} jour d'arrêt, la Sécu rembourse 50 % de ton salaire journalier.

Pour être indemnisé par ton employeur, tu dois :

-avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise

-avoir transmis le justificatif dans les 48h

L'employeur commence le remboursement au 8^{ème} jour sauf si

c'est à cause d'un accident du travail, auquel cas le remboursement commence immédiatement.

Ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
De 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
De 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
De 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)

La sécurité sociale prend toujours en charge les 50 % et l'employeur la part restante pour atteindre la valeur indiquée dans le tableau.

Livraison en scooter :

Ne concerne malheureusement pas les « autoentrepreneurs » (travailleurs Deliveroo, Uber Eats,...) mais seulement les salarié.es.

Vous devez être payé.es à l'heure. Tout paiement « à la course » est illégal parce qu'incitant à une conduite dangereuse.

Toute prime incitant à la rapidité de la livraison est illégale.

→ Equipement

L'employeur doit te fournir :

- Un casque homologué
- Veste + pantalon avec bandes réfléchissantes
- Gants homologués (ou, participer à leur achat)



Divers :

→ **Droit de boire/aller aux toilettes**

Dans certains restos, la hiérarchie s'amuse, sous prétexte de productivité, à imposer des règles stupides et dangereuses. C'est malheureusement pas si rare mais c'est pourtant **interdit** et dangereux d'empêcher les employé.es de boire ou d'aller aux toilettes.

→ **L'inspection du Travail**

Quand on a un doute, une question sur la loi, la convention collective, c'est pas avec le salaire qu'on a qu'on peut payer se payer un avocat pour y répondre. Du coup, c'est cool de savoir que l'inspection du travail (DIRECCTE) spécialisée dans le Droit du Travail existe répondre gratuitement à nos questions. Par mail, téléphone ou en présentiel sur RDV. L'employeur n'en saura rien.

Sur Cherbourg : TEL : **0 806 000 126**

MAIL : **norm-ud50.renseignements@direccte.gouv.fr**

→ **Le droit de Retrait**

Quand tes conditions de travail te mettent en danger immédiat, tu as le droit de quitter ton poste ou de cesser le travail sans avoir à en avertir le patron. Ca peut être fait individuellement ou (souvent plus efficace) collectivement. L'exercice du droit de retrait ne fait pas perdre de salaire.

Matériel défectueux, absences d'équipement de protection, pression de la hiérarchie ou des clients qui entraîne un risque de craquage,... Sont autant de motifs légitimes pouvant entraîner l'exercice du Droit de Retrait.

→ **Le droit de grève**

Tout salarié a le droit de faire grève.

Dans le privé, il faut pour ça :

-Qu'il y ait un appel à la grève au niveau national déposé par un ou plusieurs syndicats

OU



-Que vous soyez au moins deux dans l'entreprise à vous mettre en grève. Vous pouvez déclencher une grève à n'importe quel moment, il n'y a pas de préavis à respecter. La seule condition est que l'employeur soit au courant de vos revendications quelles qu'elles soient (augmentation de salaire, primes, conditions de travail, ...).

Vous pouvez faire grève même si il n'y a pas de syndicat dans votre entreprise.

Vous pouvez faire grève pour la durée que vous voulez (vous pouvez faire grève seulement une heure par exemple), il ne vous sera retiré que le salaire correspondant à la durée exacte de la grève.

Aucun salarié ne peut subir discrimination par sa hiérarchie ou se faire licencier pour avoir participé à un mouvement de grève.



Si vous tu veux nous poser des questions, corriger des trucs, nous rencontrer ou écrire avec nous la prochaine brochure qui sera encore mieux, hésite pas à contacter la section **CNT de la Manche** :

Sur Facebook/Insta/Tik-tok/Twitter

Par mail : cntmanche@cnt-f.org

Par téléphone : 07 88 41 24 98



Imprimé par nos soins, peut servir d'allume-feu sur ton rond-point mais à ne pas jeter sur la voie publique