CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES HOTELS CAFES RESTAURANTS

Et ses AVENANTS

IDCC 1979
Source « Légifrance » mise à jour 03/01/2023

UMIH
Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie
Vendée

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 avril 1997. 3

ANNEXE D'APPLICATION N°1 compétences (expérience et/ou formation requise) 18

ANNEXE D'APPLICATION N°2- Accord du 2 mars1988 : modalités de calcul des salaires et annexe 3 — Modèle de contrat de travail à durée indéterminée 22

AVENANT N°1 DU 13 JUILLET 2004 portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les congés payés, le travail de nuit et la prévoyance. 23

AVENANT N° 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière. 31

AVENANT DU 2 NOVEMBRE 2004 — Avenant portant révision de l'article 18 de l'avenant n°1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance 32

AVENANT N° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail. 33

AVENANT N° 2 bis du 5 Février 2007 - Salaires. 43

AVENANT N° 3 du 20 décembre 2007et du 26 octobre 2015 relatif à la prévoyance et Avenant N° 4 44

AVENANT N° 4 du 31 mars 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé 50

AVENANT N° 5 du 15 Avril 2008 - Salaires 51

AVENANT N° 5 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé 52

AVENANT N° 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n°2 et n° 5. 54

AVENANT N°6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé 57

AVENANT N° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé 59

AVENANT N ° 7 du 22 juin 2009 relatif à la suspension du contrat de travail 60

AVENANT N° 8 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance. 61

AVENANT N° 9 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance. 62

AVENANT N° 10 du 15 décembre 2009 relatif à la prime au tuteur accrédité 63

AVENANT N° 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance. 64

AVENANT N° 12 du 29 avril 2010 - Salaires 65

AVENANT N° 13 du 12 janvier 2011 - Salaires. 66

AVENANT N° 14 du 1er mars 2012 relatif - Salaires 67

AVENANT N° 16 du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013. 68

AVENANT N° 17 du 10 janvier 2013 relatif à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. 69

AVENANT N ° 18 du 20 mars 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire 70

AVENANT N ° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail 72

AVENANT N° 20 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2014. 75

AVENANT N° 22 du 16 décembre 2014 et 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes 76

AVENANT N° 23 du 8 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels 80

AVENANT N° 25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels. 81

AVENANT N ° 27 du 13 octobre 2017 relatif à la prévoyance 82

AVENANT N ° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires minima pour 2019. 83

AVENANT N ° 29 du 16 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels. 84

AVENANT N ° 30 du 31 mai 2022 relatif aux classifications dans la branche. 85

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 avril 1997

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR).

Etendue par arrêté du 3 décembre 1997 JORF 6 décembre 1997.

Organisations patronales signataires :
FNIH ; FAGIHT ; GNC-FNIH ; SFH ; SNRLH ; SNRPO.
Syndicats de salariés signataires :
FGTA-Force ouvrière ; Fédération des services CFDT ; SEHOR CFE- CGC.
Adhésion :
Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et discothèques (CFHRCD) par lettre du 1er décembre 1997 (BO-CC 98-2). Syndicat national CFTC hôtellerie, restauration, B.P. 973, Paris Cedex 17, par lettre du 3 septembre 2004 (BO CC 2004-38). Syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-16). Dénonciation : SNRPO par lettre du 19 juin 1998 (BO CC 98-34).

Préambule

La présente convention collective est une convention collective nationale cadre qui établit un ensemble de dispositions générales applicables à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Il est précisé que les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement, à la date d'application de la présente convention collective nationale cadre, de dispositions plus avantageuses au titre d'accords antérieurs aux niveaux national, régional, départemental ou par accord ou usage dans l'entreprise conservent ces avantages acquis.

Il en est ainsi notamment pour les salariés bénéficiant des dispositions de:

- la convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975 modifiée par les protocoles d'accord des 21 mai 1982 et 13 juin 1983 (chaînes hôtelières adhérentes au SNC) ;

- la convention collective du SGIH de 1969 modifiée par avenants dont les derniers sont en date du 1er juillet 1982.

D'autres conventions et accords sectoriels viendront compléter le dispositif en tant que de besoin.

Les avantages reconnus par la présente convention collective nationale cadre ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

TITRE Ier DISPOSITIONS GENERALES

article 1
Champ d'application

La présente convention collective nationale cadre s'applique dans toutes les entreprises en France métropolitaine et dans les DOM dont l'activité principale est l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons et, le cas échéant, des services qui y sont associés.

Elle concerne :
- les hôtels avec restaurant ;
- les hôtels de tourisme sans restaurant ;
- les hôtels de préfecture ;
- les restaurants de type traditionnel ;
- les cafés tabacs ;
- les débits de boissons ;
- les traiteurs organisateurs de réception (1) ;
- *les discothèques et bowlings.* (2)

Les dispositions de la convention collective sont applicables à tous les salariés de l'entreprise notamment au personnel d'exploitation, d'entretien, de maintenance, ainsi qu'au personnel administratif.
Les entreprises sont généralement répertoriées aux codes NAF 55-1 A, 55-1 C, 55-1 D, 55-3 A, 55-4 A, 55-4 B, 55-5 D, 92-3 H.

Sont exclus :
- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables que l'on peut consommer sur place ou emporter;
- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective.

(1) Voir les dispositions de l'accord du 17 mars 1999.
(2) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 3 décembre 1997.

article 2
Entrée en vigueur - Durée.

La présente convention conclue pour une durée indéterminée entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

article 3 Révision ou modification.

La présente convention collective nationale cadre pourra être modifiée et/ou complétée à tout moment à l'initiative d'une ou plusieurs parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

Toute demande de révision ou modification doit être portée simultanément à la connaissance des autres signataires ou à ceux ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Dans l'attente d'un nouvel accord, les dispositions prévues à la présente convention collective nationale restent applicables.

En tout état de cause, les parties se réuniront au moins une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportés à la convention collective nationale.

article 4
Dénonciation.

La présente convention collective nationale cadre peut être dénoncée à tout moment, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation doit obligatoirement être globale. La partie dénonçant la convention devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

article 5
Commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Il est institué une commission nationale composée paritairement d'un représentant par organisation patronale signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants des organisations de salariés signataires ou ayant adhéré, dans la limite de 10 représentants pour chacun des collèges salariés et employeurs.
Ces organisations syndicales choisiront leurs représentants parmi les membres ou permanents de leur organisation ayant un rôle direct et effectif dans la représentation syndicale des activités incluses dans le champ d'application de la présente convention.
La commission nationale sera dotée d'un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.
Les postes de vice-président et de secrétaire sont détenus alternativement tous les 2 ans par 2 membres d'un même collège, différent de celui dont sont issus le président et le secrétaire adjoint.
Les propositions seront faites par chaque collège, selon la règle paritaire. La commission nationale se réunit dans les 30 jours de la saisine effectuée par lettre motivée recommandée avec accusé de réception, adressée au siège de la commission.
La commission ne peut délibérer que paritairement et en présence d'au moins 2 représentants dans chaque collège.
Elle se prononce par un vote.
Le vote se fait à raison d'une voix par collège à la majorité absolue des membres présents ou représentés au sein de chaque collège.
Un procès-verbal prend acte de la délibération de la commission.
1. Elle est saisie pour avis, à la demande de l'une des parties signataires qui la composent, de toutes questions relatives à l'interprétation de la présente convention collective nationale.
2. Elle est saisie en appel par la partie la plus diligente (1):
- à défaut de conciliation relative à l'application de la convention collective au niveau de la commission décentralisée par un ou plusieurs membres des commissions décentralisées ;
- de manière automatique en cas de divergence persistante au niveau de la commission décentralisée rendant impossible toute détermination de la saison. Les avis de la commission nationale s'imposent.
3. Elle est saisie directement des questions qui n'auraient pu être traitées par l'une des commissions décentralisées du fait d'un défaut de constitution régulière de celle-ci.
Un procès-verbal motivé est rédigé et signé par les parties présentes. Il est notifié aux parties et déposé au greffe du conseil de prud'hommes. Celui-ci produit effet obligatoire.
La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation de sa demande.
Le secrétariat est assuré par la partie patronale.
La commission prévoit elle-même les autres conditions et modalités de fonctionnement. L'indemnisation de ses membres s'effectue sur la base de l'article 7.
NOTA : (1) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

article 6
Commissions décentralisées de conciliation

1. Niveau de constitution.

Les commissions décentralisées sont instituées au niveau des régions administratives.

Toutefois, dans 3 régions :
- Ile-de-France ;
- Provence-Côte d'Azur ;
- Rhône-Alpes,

il est constitué, par dérogation, dans chacune d'elles, 2 régions distinctes de plein exercice, délimitées comme suit :
Région Ile-de-France :
D'une part, Ile-de-France 1 comprenant :
- 75 : Paris intra-muros ;
- 92 : Hauts-de-Seine ;
- 93 : Seine-Saint-Denis ;
- 94 : Val-de-Marne.

D'autre part, Ile-de-France 2 comprenant les autres départements de la région d'Ile-de-France.

Provence-Côte d'Azur :
D'une part, Côte d'Azur comprenant :
- Alpes-de-Haute-Provence ;
- Alpes-Maritimes ;
- Var.

D'autre part, Provence comprenant :
- Bouches-du-Rhône ;
- Vaucluse ;
- Hautes-Alpes.

Rhône-Alpes :
D'une part, Rhône-Alpes comprenant les départements de la région, à l'exception de Savoie et Haute-Savoie.

D'autre part, Savoie comprenant :
- Savoie ;
- Haute-Savoie.

Ces dérogations sont limitatives. Toute nouvelle dérogation ne pourrait être décidée que par un accord collectif modifiant le présent texte.

2. Mise en place

Les commissions décentralisées de conciliation seront mises en place au plus tard le 31 décembre 1997.

En cas de difficultés, toute partie signataire de cette convention collective pourra demander le concours de la direction régionale du travail ou, le cas échéant, des directions départementales compétentes afin de faciliter la mise en place effective de la commission décentralisée concernée.

3. **Composition**

Chaque commission décentralisée est constituée à parts égales de représentants des syndicats signataires ou ayant adhéré à la présente convention collective, dans la limite de 10 pour le collège salarié et 10 pour le collège employeur.

Chaque délégation doit être composée d'au moins 50 % de professionnels en exercice depuis 18 mois au moins ou 2 saisons consécutives dans le ressort de la commission.

Elle peut être complétée :

- par des professionnels exerçants effectivement ladite profession, même en dehors du ressort de la commission, et ce depuis au moins 5 ans ;

- par des retraités ayant exercé la profession, même en dehors du ressort de la commission, pendant au moins 10 ans ;

- par des représentants nationaux ou régionaux appartenant aux organisations syndicales signataires de la présente convention collective

ou y ayant adhéré ultérieurement - et exerçant un rôle direct et effectif dans la représentation syndicale des HRC.

La profession est définie par référence au champ d'application de la présente convention collective.

La commission se dotera d'un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les postes de vice-président et de secrétaire sont détenus alternativement tous les 2 ans par 2 membres d'un même collège, collège différent de celui dont sont issus le président et le secrétaire adjoint.

Les propositions seront faites par chaque collège, selon la règle paritaire.

4. Rôle des commissions décentralisées

Les commissions décentralisées de conciliation sont chargées des différends collectifs nés à l'occasion de l'application de la présente convention collective nationale (1).

Elles ont aussi un pouvoir normatif afin de déterminer les dates de saison dans leur région. En cas de divergence persistante rendant impossible toute détermination de la saison, un appel pourra être interjeté devant la commission nationale. Cet appel suspend la décision de la commission décentralisée.

NOTA : (1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 522- 1 et suivants du code du travail relatifs aux dispositions concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail (arrêté du 3 décembre 1997, art.

5. Saisine et mode de délibération

La commission est saisie par une des organisations syndicales signataires, ou ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au siège de la commission, et exprimant les motifs de la saisine.
La commission se réunit et statue dans les 30 jours suivant la réception de la lettre.
La commission ne peut délibérer que paritairement et en présence d'au moins 2 représentants dans chaque collège.
Elle se prononce par un vote : le vote se fait à raison d'une voix par collège à la majorité absolue des membres présents ou représentés au sein de chaque collège.
Un procès-verbal prend acte de la délibération de la commission.
Lorsqu'elle intervient en matière de conciliation, elle rédige un procès-verbal de conciliation signé par les parties. Le procès-verbal est notifié aux parties et déposé au greffe des prud'hommes. Celui-ci produit un effet obligatoire.
Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission sera établi la commission décentralisée peut alors saisir en appel la commission nationale.
Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeurs.

article 7

Indemnisation des salariés : participant aux négociations ou instances paritaires

1. Portée.

Le présent article s'applique dans la limite maximale de 20 prises en charge par an et par organisation représentative de salariés au niveau national, à raison de 4 délégués par séance, pour les réunions plénières ou groupes de travail tenus à Paris.

2. Maintien du salaire

Le salarié bénéficie du maintien de son salaire qui lui sera payé par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de la réunion.

3. Indemnités

Pour les salariés habitant l'Ile-de-France :
- un forfait d'un repas par séance d'une valeur de 6 fois le minimum garanti (MG) ;
- un forfait transport par séance d'une valeur de 2 fois le MG.
Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France (au maximum 2 délégués par organisation et par séance):
- un forfait nuitée (chambre, couchette, petit-déjeuner) par séance d'une valeur de 15 fois le MG ;
- un forfait de 2 repas par séance d'une valeur de 12 fois le MG ;
- un forfait transport région parisienne par séance d'une valeur de 2 fois le MG ;
- le remboursement du transport sur la base d'un billet SNCF /VR en 2e classe, réduction déduite, quel que soit le moyen de transport utilisé.

4. Modalités

Les indemnités ne seront acquises que pour les salariés figurant sur la liste de présence.
Les justificatifs et les demandes devront être transmises par l'organisation syndicale représentative qui a mandaté le délégué dans les 30 jours qui suivent le mois de la réunion. Passé ce délai, il y aura forclusion.
Dans un délai qui ne dépassera pas 30 jours à partir de la présentation des justificatifs, le remboursement sera effectué par les organisations patronales aux organisations syndicales de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

TITRE II
LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE

Les parties contractantes reconnaissent l'entière liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés et d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la loi et des autres dispositions conventionnelles.

article 8
Liberté d'opinion.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte de l'origine sociale ou ethnique, de l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou des croyances religieuses pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

NOTA : Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er)

article 9
Droit syndical.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur :
- la liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'af chage,
un exemplaire est remis à la direction ou à l'un de ses représentants ;
- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise conformément à l'article L. 412-7 du code du travail ;
- la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les établissements aux heures d'entrée et de sortie du personnel hors les locaux ouverts à la clientèle ;
- le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ;
- les sections syndicales exercent leur droit de réunion conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du code du travail dans l'enceinte de l'entreprise.
Des autorisations d'absence peuvent être accordées après préavis d'au moins 15 jours aux syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales nationales, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.
Ces absences ne sont pas rémunérées. Elles ne peuvent excéder dans une même année, et pour un même salarié, le maximum de 6 jours.
Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui participent aux réunions visées à l'article 7 dans la limite d'un nombre de personnes fixé par la présente convention collective. Dans ce cas, le salarié est indemnisé dans les conditions dudit article.

article 10
Représentation du personnel.

Dispositions communes

Remplacement du délégué absent :

L'employeur remplacera, quand cela sera nécessaire, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat, quand la durée d'absence sera d'au moins une demi-journée et moyennant un délai de prévenance de 48 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Formation/rôle des délégués en matière de formation professionnelle :

Ces points ont été pris en compte dans l'accord de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par l'avenant du 27 octobre 1992, et ce sans préjudice des dispositions légales en vigueur :
1. Les partenaires sociaux décident de privilégier et de considérer parmi les actions prioritaires les actions de formation ayant pour objectif :
- la formation des représentants et élus du personnel sur la législation et leurs responsabilités sociales en matière d'emploi et de formation.
2. Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation :
Les partenaires sociaux confirment l'importance en matière de formation :
- de l'information des délégués syndicaux ;
- de l'information et de la consultation des représentants du personnel.
Et ce en conformité avec les textes en vigueur et dans le respect de la diversité et de la spécificité du secteur.

A ce titre, une concertation sera engagée au sein de l'entreprise avec les instances de représentation du personnel (délégués syndicaux, délégués du personnel et membres du comité d'entreprise), portant sur :
- les moyens d'expression des besoins et aspirations des salariés ;
- le bilan pour l'année antérieure et pour les actions menées pendant l'année en cours au titre de l'ensemble des dispositifs et en faveur des différentes catégories de personnes, et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation ;
- l'élaboration des propositions.
En cas de difficulté en matière d'emploi ou de formation, ces mêmes instances ont la possibilité de faire appel aux structures de la profession que sont la CNPE/IH et l'OPCA/FAFIH.
Les partenaires sociaux décident, par ailleurs, que les conditions d'application du présent accord seront examinées dans le cas des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

Le déroulement de carrière des représentants :

Les parties réaffirment leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants élus ou désignés dans l'exercice de leurs fonctions.
1. L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique de leur établissement ne peut être efficace que si celle-ci leur donne la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur qualification.
Tout titulaire d'un mandat bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec son responsable en vue de mettre en œuvre, si nécessaire, les moyens permettant d'intégrer ses responsabilités sociales, sans pour autant que cela se traduise par une dégradation de son travail, ni ne nuise à ses possibilités d'évolution professionnelle.
2. L'engagement d'un salarié dans une mission de représentation collective est l'occasion d'un enrichissement mutuel et ne doit pas se révéler, pour le salarié, être une entrave à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtention de promotions ou d'augmentations individuelles de salaire :
- les représentants élus ou désignés par les organisations syndicales ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés ;
- à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après concertation avec la direction de leur établissement et/ou les responsables hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation ou leur réorientation professionnelle, de façon à leur permettre de pouvoir tirer parti du savoir- faire acquis au service du bien commun.

Dispositions particulières
Délégué syndical

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Délégué du personnel

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est organisée dans les établissements employant au moins 11 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Le délégué du personnel informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation.
Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application :
- du code du travail ;
- des lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité et la protection sociale ;
- des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Comité d'entreprise

La représentation du personnel au titre du comité d'entreprise est organisée dans les entreprises employant au moins 50 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
Le membre du comité d'entreprise informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation.
Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production sans préjudice des dispositions des articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté, conformément à la législation en vigueur, de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, s'ils existent.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT)

La mise en place et le fonctionnement des CHS-CT sont organisés dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Conditions d'ancienneté pour l'éligibilité
du personnel saisonnier dans les établissements saisonniers

Il s'agit de considérer qu'un salarié ayant effectué une saison d'au moins 4 mois consécutifs, sans aucune interruption, dans un établissement monosaisonnier de l'industrie hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, dispose d'un "équivalent ancienneté d'éligibilité "d'une année.
S'il s'agit d'un établissement bisaisonnier de l'industrie hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, l'" équivalent ancienneté "d'une année doit correspondre à un travail du salarié de 3 mois consécutifs, sans aucune interruption, pour chacune des saisons (été + hiver), étant entendu que, si l'entreprise saisonnière réalise l'une des 2 saisons sur une période inférieure à 3 mois, la présence sans interruption du salarié durant la totalité de ladite saison est suffisante pour la prise en compte de son " équivalent ancienneté "
A défaut de dispositions spécifiques, l'année calendaire de référence pour les établissements saisonniers se déroule du 1er décembre au 30 novembre pour éviter de scinder le début des saisons d'hiver.
Ce rythme correspond en général aux exercices comptables de ces types d'entreprises saisonnières.

TITRE III : Égalité professionnelle.

article 11
Egalité professionnelle entre hommes et femmes.

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est réglée selon la législation en vigueur.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail égal, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

TITRE IV : Contrat de travail.

article 12
Embauche

Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, rédigé en français sous réserve de l'article L. 121-1 du code du travail.

Le salarié reçoit confirmation de son embauche par lettre ou contrat écrit (voir modèle facultatif en annexe 3):
Devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail les mentions suivantes :
- référence aux textes conventionnels et accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe ;
- immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise, siège social ;
- lieu de travail (à défaut, indication du lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits) ;
- fonction, statut, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classifications ;
- rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le minimum garanti ;
- identité du salarié selon les dispositions légales ;
- durée du travail hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou saisonnière ;
- période d'essai ;
- date et heure d'embauche ;
- nom et adresse de la ou des caisses de retraites complémentaires et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ;
- durée du congé payé.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, celui-ci précisera notamment :
- lorsqu'il s'agit d'un remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail, et le cas échéant si celui-ci figure sur la liste des postes à risques au sens de l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, ainsi que du règlement intérieur et des accords d'entreprise pour autant qu'ils existent.

Aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, les salariés pourront :
- prendre connaissance du lieu de consultation de la convention collective et de l'accord d'entreprise ;
- consulter le règlement intérieur.

article 13
Contrat à durée indéterminée.

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 terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La période d'essai, ainsi que sa durée, devra obligatoirement être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche.

Changé en 2008

La durée de la période d'essai est de :
- cadres supérieur : 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.

article 14
Contrat à durée déterminée.

Les contrats à durée déterminée sont établis conformément à la législation en vigueur. Les conditions d'emploi des extras et des saisonniers sont précisées comme suit :

1. Extra

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans les limites des durées définies par l'article 21-2 c.

Un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les modalités de rémunération d'extra seront définies d'un commun accord à l'embauche. En outre, à la fin du contrat, le salarié perçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue, quelle que soit la durée du contrat.

Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paye récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée.

Le bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur.

2. Saisonniers

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 122-1-1-3°, L. 122-3-4, D 121-2, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à un mois, ni excéder neuf mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;

b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum d'un mois ;

c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non- confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

Les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

article 15

Article annulé et remplacé par Avenant n° 1 2004-07-13 en vigueur le fer du mois suivant extension 80 conventions collectives 2004-17 étendu par arrêté du 30 décembre 2004 JORF fer janvier 2005).

Contrat à temps partiel.

Voir titre II (Durée et aménagement du temps de travail) de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

article 16
Travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

article 17
Promotion interne.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur peut faire appel aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante. Pendant cette période, le

montant de la rémunération ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

A l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, sa rémunération effective sera égale au montant minimum conventionnel du poste occupé tel que défini dans la grille de classifications.

Dans le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, aux conditions de l'ancien poste, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

En cas d'absences temporaires, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés de l'entreprise des promotions temporaires.

Durant cette période, le salarié promu temporairement perçoit une prime, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

Au retour du salarié remplacé, le salarié promu est réintégré dans son ancien poste selon les conditions de ce poste, sans que cela puisse constituer une rétrogradation.

TITRE V : Apprentissage et formation.

article 18
Apprentissage.

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur et aux accords signés dans le cadre de la CNPE/IH, compte tenu de l'organisation inhérente à la profession.

article 19
Formation professionnelle.

Les parties contractantes se conformeront aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant la formation professionnelle continue.

article 20
Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles.

Sont considérés comme stagiaires les élèves suivant des cours professionnels dans des collèges et établissements d'enseignement hôtelier sous la direction et la surveillance de ceux-ci dans le cadre d'une convention conclue entre l'établissement scolaire et l'entreprise.

Les entreprises peuvent conclure des conventions de stage avec les étudiants des autres écoles ou organismes qui sont légalement habilités à proposer des stagiaires.

TITRE VI : Durée et aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L. 212-2 du code du travail, le présent titre déroge au texte législatif réglementaire ou accord antérieur traitant des mêmes sujets.

Cependant, les salariés travaillant sur la base d'un horaire de 39 heures ou sur celle d'un régime d'équivalence plus favorable que celui défini à l'article 21 continuent à bénéficier de ces dispositions. De même, les personnels paramédicaux des établissements ayant une activité de thalassothérapie ne sont pas concernés par cet article.

Les dispositions du titre VI sont complétées par l'article 13 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

article 21

Modification : Avenant n° 1 2004-07-13 *en vigueur le fer du mois suivant extension B0 conventions collectives* 2004-JZ *étendu* par arrêté *du* 30 *décembre* 2004 *JORF fer janvier 2005).*

Temps de travail dans l'industrie hôtelière

(Articles 1 et 2 - Textes remplacé par le titre II (Durée et aménagement du temps de travail) de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004).

3. Repos hebdomadaire

a) Pour les établissements qui appliquent les deux jours de repos consécutifs ou non, les avantages demeurent acquis au personnel.

b) Pour les autres établissements :
Ala date d'application de la présente convention collective, les salariés bénéficieront obligatoirement de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ou non.
Toutefois, pour les établissements de 10 salariés au plus, les deux jours de repos hebdomadaire seront mis en application dans un délai de :
- 2 ans à compter de la date d'application de la présente convention collective.

Le seuil d'effectif s'apprécie à la date d'application de la convention collective et les modalités de calcul s'effectuent selon les règles applicables en matière de représentation du personnel.

Les modalités d'attribution de ces deux jours seront définies au niveau de chaque établissement par l'employeur après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle.

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

Dans les établissements permanents
(pour les salariés autres que ceux sous contrat saisonnier)

Les deux jours de repos hebdomadaire seront attribués aux salariés dans les conditions suivantes :

a) 1,5 jour consécutif ou non :
- un jour et demi consécutif ;
- un jour une semaine, deux la semaine suivante non obligatoirement consécutifs ;
- un jour une semaine, la demi-journée non consécutive ;
- un jour dans la semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à six jours.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

b) Une demi-journée supplémentaire selon les conditions suivantes :

Cette demi-journée peut être différée et reportée à concurrence de deux jours par mois.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Le repos non pris devra être compensé au plus tard :
- dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de plus de 10 salariés ;
- dans l'année suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de 10 salariés au plus.

Il sera compensé soit :
- par journée entière ;
- par demi-journée ;
- par demi-journée pour l'attribution du solde.

La possibilité de compenser le repos non pris au plus tard dans l'année suivant l'ouverture du droit à repos ne doit pas être interprétée comme une incitation à utiliser systématiquement ce délai maximal de report, mais doit être considérée comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement.
Lorsque les impératifs de service de l'établissement ne permettront pas de compenser en temps les repos non pris dans les délais impartis, ils donneront lieu à une compensation en rémunération :
- à la fin de l'année suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de 10 salariés au plus ;
- à la fin des 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements de plus de 10 salariés.

Dans les établissements saisonniers (1)
(et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents)

Les deux jours de repos hebdomadaire seront attribués aux salariés dans les conditions suivantes :
a) Un repos minimum hebdomadaire de un jour (étant entendu que l'article L. 221-22 du code du travail concernant la suspension du repos hebdomadaire deux fois au plus par mois sans que le nombre de ces suspensions soit supérieur à trois par saison est applicable).

b) Les deux demi-journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées à concurrence de quatre jours par mois par journée entière ou par demi-journée.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison par journée entière.

Les jours découlant de l'application du paragraphe a et les demi-journées de repos non pris dans le cadre de la saison par un système quelconque de report donnent lieu à une compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.

(1) « dont l'ouverture n'excède pas 9 mois par an » selon le décret du 02/08/79

4. 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 et 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans.

Le temps de repos entre 2 journées de travail peut être ramené à 10 heures dans les conditions suivantes :

4.1. **Champ de la dérogation**

a) Sont concernés par la dérogation :
- les salariés des établissements saisonniers ;
- les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents ;
- les salariés des établissements des communes qui bénéficient d'un fonds d'action locale touristique (2) ;
- ou qui ont été désignées par la commission décentralisée.
NOTA : (2) La liste de ces communes peut être consultée dans chaque préfecture.

b) Parmi ces personnels, seuls peuvent être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller retour n'excède pas une demi-heure.

c) En revanche, en sont exclus les jeunes travailleurs pour lesquels les dispositions de l'article L. 213-9 du code du travail s'appliquent.

4.2. **Conditions et contreparties de la dérogation**

- la dérogation ouvre droit à l'attribution, au bénéfice du salarié concerné, d'un repos compensateur de 20 minutes chaque fois qu'il y est secouru ;

- ce temps de repos cumulable doit être pris au plus tard dans le mois suivant l'ouverture du droit. Le temps de repos non attribué au terme de ce délai est payé ;

- lorsque, dans une même semaine, l'employeur a eu recours trois fois à la dérogation, il ne peut user de la possibilité de suspendre dans sa totalité le repos hebdomadaire ;

- la durée pendant laquelle la mise en œuvre de cette dérogation est possible est fixée sur proposition des commissions décentralisées par la commission paritaire nationale. A titre transitoire, et dans un délai d'un an suivant la date d'application de la convention collective, dans les départements où cette dérogation n'aurait pas été mise en place, l'employeur peut la mettre en œuvre pendant une durée qui ne peut excéder 26 semaines par an ;

- dans un délai de deux années, les commissions décentralisées auront le pouvoir de définir la durée pendant laquelle la mise en œuvre de cette dérogation est possible. Les parties s'engagent dans ce délai à se réunir afin d'en définir le cadre ;

- quel que soit leur mode d'organisation du travail, les employeurs ayant recours à la dérogation doivent ouvrir un registre ou tout autre document réputé équivalent sur lequel sont mentionnés à la fois la durée hebdomadaire du travail de chaque salarié ainsi que les jours ou le nombre de fois où la dérogation a été utilisée. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et émargé par le salarié une fois par semaine. Il peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

5. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents ;

- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

6. Affichage et contrôle de la durée du travail

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres autonomes prévues à l'article 13-2 du titre IV de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 et suivants du code du travail ;

- en cas d'horaires non collectifs, les dispositions de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du code du travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 du code du travail ne sont pas occupés selon le même

horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe III du présent avenant est prévue à cet effet ;

- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document comportera les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;

- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement ;

- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux articles R. 221-10 et suivants du code du travail.

En cas de report des jours de repos en application du 3 de l'article 21 du titre VI de la convention collective nationale du 30 avril 1997, un registre ou tout autre document doit comporter les mentions suivantes :

- le nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré ;

-le nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré ;

- les délais maximaux de report pour les demi-journées ou journées.

article 22

Modification : (Avenant! n° 1 2004-07-13 en vigueur le fer du mois suivant extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 30 décembre 2004 JORF fer janvier 2005).

Aménagement du temps de travail.

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont régies par les dispositions :

- de la modulation ;
- du cycle ;
- de l'annualisation et de la saisonnalité.

22-1 Modulation (accord du 1er décembre 1988)

(Texte remplacé par le titre Il (Durée et aménagement du temps de travail) de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004).

22.2. Cycle (accord du 23 mai 1989)

1. Le cycle de travail. - Définition et mise en place

1.1. Le cycle de travail :

Le travail dans les entreprises ou établissements de l'industrie hôtelière est organisé de telle sorte que le repos hebdomadaire est donné au salarié le plus souvent par roulement. Cela peut entraîner la pratique d'horaires différents d'une semaine à l'autre.

La répartition des horaires selon un cycle apparaît donc comme un moyen adapté aux réalités de certaines entreprises de la profession.

1.2. Définition et mise en place :

Le cycle est une période multiple de la semaine au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.
Les entreprises ou établissements qui n'appliquent pas les dispositions prévues par l'article 22-1 sur la modulation peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum douze semaines.

2. Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

2.1. La durée de présence au travail peut varier d'une semaine à l'autre, aux conditions suivantes :

- la répartition des durées de présence hebdomadaire est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ;

- la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'article 21. Cette durée hebdomadaire moyenne peut également être établie par référence à la durée légale de travail, soit 39 heures, ou des durées comprises entre 39 heures et les seuils fixés par l'article précité ;

- les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires moyennes et durées maximales hebdomadaires absolues devront, en tout état de cause, être respectées ;

- toute heure de présence au travail accomplie au-delà des durées hebdomadaires fixées dans le cadre du cycle tel que prévu aux alinéas 2 et 3 ci-dessus est considérée comme heure supplémentaire et fait l'objet des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

2.2. Dans les établissements permanents ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos hebdomadaire prévu à l'article 21-3 est inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle.
Cette disposition ne peut en aucun cas conduire à faire accomplir à un salarié un travail pendant plus de six jours consécutifs ni mettre en cause les avantages acquis au titre de l'article 21-3.

2.3. Dans les établissements saisonniers ayant instauré le cycle, la possibilité de suspendre l'intégralité du repos hebdomadaire prévu à l'article 21-3 ne peut être mise en œuvre qu'une seule fois par période entière de huit semaines.

3. Lissage de la rémunération

Les salariés employés suivant un horaire cyclique bénéficient d'une rémunération mensuelle régulière indépendante des fluctuations d'horaires. Cette rémunération mensuelle est établie par référence à la durée hebdomadaire moyenne du cycle, telle que prévue au 2.1 ci- dessus.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont accomplies, celles-ci font l'objet d'un paiement majoré s'ajoutant à la rémunération de la période au cours de laquelle elles ont été effectuées.

4. Formalités administratives

L'organisation de travail selon un cycle fait l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHS-CT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

La même procédure s'applique en cas d'interruption ou de changement de cycle. Un cycle ne peut être interrompu qu'au terme de la durée initialement fixée. L'interruption du cycle avant terme entraîne la requalification des heures effectuées chaque semaine par référence au régime du droit commun.

La répartition des horaires de travail du cycle est affichée sur le lieu de travail. Une copie est transmise à l'inspecteur du travail.

La mention " horaire cyclique "figure sur le bulletin de paie des salariés dont l'horaire est organisé sous forme de cycles.

L'employeur enregistre sur un registre ou tout autre document réputé équivalent la durée hebdomadaire de travail effectuée par chaque salarié. Ce document, tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, est émargé par le salarié une fois par semaine.

Ce document peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

5. Modalités d'application

L'organisation du travail sous forme de cycle peut être mise en place pour tout ou partie du personnel.

TITRE VII : Congés et suspension du contrat de travail.

article 23
Congés payés.

Tout salarié employé qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalent à un mois de travail effectif a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.
Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine.

Dans le calcul des droits, sont assimilés à période de travail le congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, la période d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, les congés de formation, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale, à l'exclusion des congés de maladie et des autres jours de congés non payés. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tableau des départs en congé en fonction des nécessités du service, de la situation de famille, de l'ancienneté, après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché un mois avant le premier départ.

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés sauf circonstances exceptionnelles et après consultation de l'employeur et des intéressés.

Le congé principal doit être fixé entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Conformément à l'article L. 223-3 du code du travail, quelle que soit la durée légale à laquelle leur donne droit leur temps de travail au cours de l'année de référence, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Les congés supplémentaires pour fractionnement sont régis par l'article L. 223-8 du code du travail.

article 24
Indemnités de congé.

L'indemnité de congé est fixée au 1/10 de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence, ou au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler. Le salarié bénéficiera de la formule la plus avantageuse, en application de l'article L. 223-11 du code du travail.

Pour le personnel rémunéré au pourcentage, la base de calcul de l'indemnité est fixée au 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence précédant le congé.

Pour le personnel rémunéré directement au pourboire, conformément à l'article L. 223-12 du code du travail, la base de calcul de l'indemnité est celle fixée par l'échelle forfaitaire de sécurité sociale, les avantages en nature étant inclus.
Il est rappelé que le montant des sommes versées au titre des congés payés ne doit, en aucun cas, être prélevé sur la masse de service.

Il est précisé que tout salarié embauché sous contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour le travail effectivement accompli, qu'elle qu'ait été la durée du contrat de travail, dès lors qu'il n'a pas pu prendre effectivement lesdits congés.

article 25.1
Congés pour événements familiaux.

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage (et pour le P[illegible]'u salarié ;
- 3 jours pour chaque naissan[illegible]on foyer ou pour l'arrivée d'un enfant pla[illegible]option ; ces jours d'absence ne peu[illegible]s les congés accordés pour ce même enfa[illegible]cles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du [illegible]
- 2 jo[illegible]u conjoint ou d'un enfant ;
-1 jou[illegible]riage d'un enfant ; => ou partenaire lié par un PACS
-1 jour p[illegible]e décès du père ou de la mère ;
-1 jou[illegible] pour le décès d'un grand-parent.

Modifié par la Loi du 08/08/16

Sous condition d'ancienneté de trois mois, il sera attribué un congé de :

-1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une SCBUF ;
- 3 jours au maximum pour présélection militaire.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Le salarié fera connaître à son employeur la date prévue de son absence dès que possible.

Tous les congés doivent être pris au moment de l'événement ou dans les conditions prévues par la loi.

Si l'événement survient pendant la période de congés annuels, aucun congé compensateur ni indemnité ne seront dus de ce fait.

Lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 kilomètres aller-retour de son lieu de travail, il bénéficie d'un jour supplémentaire non rémunéré, pouvant être pris ou non sur les congés, en accord avec son responsable hiérarchique.

article 25.2
Congés pour enfant malade.

Un congé pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.--> *voir droit commun (notre secteur ne donne pas lieu à rémunération)*

article 26

Modification : (Avenant 2007-02-05 *BO conventions collectives* 2007-10 *étendu par arrêté du 26* mars 2007 *JORF 29 mars* 2007s.

Jours fériés.

26.1. 1er Mai

1. Si le 1er Mai est un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou le jour de repos de tel ou tel membre du personnel :
Il n'y a aucune incidence au point de vue des rémunérations :
- les salariés payés au fixe touchent leur salaire normal ;
- les salariés payés au service ne perçoivent aucune rémunération.

2. Si le 1er Mai est un jour habituel d'ouverture pour l'entreprise et que l'employeur décide de fermer l'entreprise :
Il se devra d'assurer la rémunération normale.

3. Si le 1er Mai est un jour normal de travail pour l'entreprise :
Il y a lieu de régler :
- une indemnité proportionnelle au montant du salaire correspondant à cette journée (non compris les avantages en nature) pour les salariés payés au fixe ;
- une indemnité égale au montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service.

26.2. (1)

(1) Article remplacé par le titre III (jours fériés) de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

article 27
Congés de formation économique, sociale et syndicale.

Conformément à la législation en vigueur, il peut être accordé au salarié qui en fait la demande un congé de formation économique, sociale et syndicale.

article 28
Maternité.

Le congé maternité est régi par la législation en vigueur.

article 29
Maladie, accidents du travail, maladie professionnelle, inaptitude.

29.1. Inaptitude reconnue au sens de l'article L. 122-24-4 du code du travail

29.2. **Indemnisation**

1. Conditions d'indemnisation en cas de maladie :

désormais 1 an
~~Après trois~~ ans d'ancienneté dans l'entreprise, un complément de rémunération est garanti dans les conditions ci-après :

L'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou accident doit être dûment constatée par un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

La victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes (1).

L'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures à la caisse primaire de sécurité sociale dont relève la victime.

Le délai de déclaration part du jour de l'accident lorsque celui-ci se produit sur le lieu de travail, du jour où l'employeur a reçu la lettre recommandée du salarié lorsque l'accident se produit hors des locaux de l'établissement (2).

Pour être indemnisé au titre de l'accord de mensualisation, le salarié doit être :

- soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE ;

- être pris en charge par la sécurité sociale.

2. Point de départ de l'indemnisation :

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation court :

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle ;
désormais 8ème jour
- à compter du ~~11e~~ jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun).

3. Garantie de rémunération :

Elle varie suivant l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence.

Pendant une première période de 30 jours, les salariés perçoivent 90 % de leur rémunération brute, puis les 30 jours suivants, ils perçoivent les 2/3 (66,66 %) de cette rémunération.

Ces deux temps d'indemnisation sont augmentés chacun de 10 jours, par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

4. Rémunération prise en considération :

La rémunération qui doit être prise en considération pour le calcul de la garantie de rémunération est celle qui correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'entreprise. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

5. Cas des salariés percevant une rémunération variable :

Dans ce cas, le salaire qui aurait été gagné pendant les diverses périodes d'absence donnant lieu à indemnisation, notamment lorsqu'elles sont de longue durée, doit être "significatif au regard de l'absence indemnisée ", ce qui peut conduire à retenir soit celui de la période de paie précédant cette absence, soit un salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue, le trimestre par exemple.

6. Arrêts de travail successifs :

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois précédents.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les limites indiquées dans le tableau ci-dessous.

7. Déduction des indemnités de la sécurité sociale :

Le complément de rémunération dû par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse, elles sont réputées être servies intégralement (3).

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

(1)Alinéa exclu de l'extension *comme contraire aux dispositions de l'article 7 de l'accord de mensualisation du* ï0 *décembre 1977 annexe à la* loi *n° 78-49 du* ï9 janvier f978 *(arrêté du* 3 *décembre 1997,*

(2)Alinéa étendu sous réserve *des dispositions de l'article 7 de* l'accord *de mensualisation du* J0 *décembre 1977 (arrêté du 3 décembre 1997, art. fer).*

(3)Alinéa étendu réserve des *dispositions de l'article 7 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 (arrêté du* 3 *décembre 1997, art. fer).*

Indemnisation par période de 12 mois				
	Point de départ		Durée	
Ancienneté	Accident du travail	Maladie Accident du trajet	A 90% du salaire brut	A 66,66% du salaire brut
03 à 08 ans	1er jour	11ème jour	30 jours	30 jours
08 à 13 ans	1er jour	11ème jour	40 jours	40 jours
13 à 18 ans	1er jour	11ème jour	50jours	50jours
18 à 23 ans	1er jour	11ème jour	60jours	60 jours
23 à 28 ans	1er jour	11ème jour	70jours	70jours
28 à 33 ans	1er jour	11ème jour	80jours	80 jours
33 ans et plus	1er jour	11ème jour	90 jours	90 jours

TITRE VIII : Rupture du contrat de travail.

article 30
Préavis.

30.1 Démission

Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
CADRES	1 mois	3 mois	3 mois
MAITRISE	15 j0urs	1 mois	2 mois
EMPLOYES	8 jours	15 jours	1 mois

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

30.2 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.

Les procédures de licenciement sont fixées conformément à la législation en vigueur.

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
CADRES	1 mois	3 mois	3 mois
MAITRISE	15 jours	1 mois	2 mois
EMPLOYES	8 jours	1 mois	2 mois

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet ont la faculté 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 de services des repas à la clientèle.
Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.
Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.
Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

article 31
Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique.

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

En cas de licenciements collectifs, les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements sont les suivants, conformément à l'article L. 321-1-1 du code du travail :

- charges de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement ;

- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégories.

article 32
Indemnisation de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, si le salarié peut bénéficier de la loi sur la mensualisation.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Article 33
Départ à la retraite.

1. A l'initiative du salarié

Employés et agent de maitrise

Depuis 01/01/16

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite devra informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en observant un préavis égal à celui dû en cas de licenciement sans que cela puisse excéder 2 mois. Il percevra une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :
- pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : ~~1/2~~ mois de salaire ;
- pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : ~~1~~ mois ; 2,5
- pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : ~~1 mois 1/2~~ ; 3
- pour 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3,5 mois
- pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : ~~2~~ mois. 4

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2. A l'initiative de l'employeur

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié que si ce dernier remplit les 2 conditions suivantes :
- pouvoir bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein ;
- remplir les conditions d'âge minimum.

L'employeur est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement.

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :
- soit l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la mensualisation lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

Les dispositions de l'article 33 sont complétées par l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

TITRE IX : Salaires et classifications.
article 34

Classifications.

L'industrie des hôtels, cafés, restaurants a fait l'objet d'évolutions importantes ces dernières années. Compte tenu de la diversité des entreprises, celles-ci regroupent des métiers différents. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues. Un système de classification adapté a donc été négocié.

Ce système répond à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la profession et d'améliorer son image de marque afin, notamment, d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant un itinéraire et un avenir professionnels.

I. - Dispositions générales

Les entreprises visées par le présent accord relevant d'un des secteurs économiques le plus représentatif de l'image de marque de la France, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédure en vigueur dans chaque établissement doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

Courtoisie et disponibilité doivent conduire le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la plurivalence et la pluriaptitude des salariés.

Chaque employé participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, l'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

La profession met en œuvre des denrées hautement périssables.

En conséquence, constituent également une préoccupation permanente :

- l'hygiène et la propreté du matériel, des locaux et des personnes. Tous les postes sont entretenus par chacun ;
- les exigences de la sécurité assurée par tous.

Tous les salariés, quel que soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la conscience professionnelle nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié.

II. - Système de classification

La diversité des entreprises visées par la présente convention collective a créé l'obligation pour les parties de trouver un système de classification adaptable à tous les types d'entreprises concernées et à toutes les fonctions.
La méthode des critères classants a été retenue.
Elle s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise, eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois qui y existent.
La classification ainsi opérée est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appellation professionnelle.
La pluriaptitude étant un facteur important dans l'activité des HCR, cette notion sera retenue, pour le classement de l'emploi, selon :

- que le salarié exerce un métier correspondant à une activité principale avec des travaux occasionnels : c'est le métier qui déterminera le classement dans la grille ;

- que le salarié non qualifié exerce de façon permanente plusieurs activités : la prise en compte de ses diverses activités sera réalisée par l'application du critère "type d'activités "pouvant conférer un échelon supplémentaire.

VOIR l'Avenant n°30

1. Présentation

La grille de classification des emplois dans les HRC faisant l'objet de l'annexe d'application n° 1 est basée sur 4 critères.
Elle comprend 5 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau, 2 pour le niveau 4.
Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons. Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 4 définitions.
Lue verticalement, la grille révèle la graduation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.
En annexe à la présente convention collective, 45 emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces 45 emplois déterminés comme les plus courants dans la profession et faisant l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive des emplois.
Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres que celles des 45 emplois ou à un positionnement des emplois repères différent de celui de la convention collective nationale, l'entreprise aura la faculté de conclure un accord afin de mettre en place une classification adaptée à sa forme d'exploitation.

VOIR l'Avenant n°30

2. Définition des critères classants :

a) Compétences (expérience et/ou formation requises):
Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est exigée pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation.
La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le tas, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience.
Les connaissances font obligatoirement référence aux diplômes créés ou agréés par l'éducation nationale et la CNPE/IH.
La référence aux diplômes ne signifie pas l'exigence de la possession des diplômes mais l'exigence de l'acquisition effective et donc contrôlable des connaissances équivalentes.

b) Contenu de l'activité (ex-type d'activité):
Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.

c) Autonomie :
Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées.
L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

d) Responsabilité :
Tous les salariés d'une entreprise, quel que soit le niveau de qualification, sont responsables, c'est-à-dire doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et, le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

III. - Clauses supplémentaires

Titulaires d'un diplôme de niveau V :
Le titulaire d'un diplôme HCR de niveau V ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la CNPE/IH, qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification, accède au minimum directement au niveau II, échelon 1.

Prise en compte de l'expérience professionnelle :
Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant de 3 ans de service continus, décomptés à partir de la signature de la présente convention, bénéficieront, dans cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.

article 35

Modification : Avenant n° 1 2004-07-13 art. 17 en vigueur le fer du mois suivant extension BO conventions collectives 2004-17 étendu par arrêté du 30 décembre 2004 JORF 1er janvier 2005.

Salaires.

35.1. Les différents modes de rémunération

Les différents modes de rémunération peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective :
- la rémunération au fixe ;
- la rémunération au forfait ;
- la rémunération au pourcentage conformément aux dispositions des articles L. 147-1 et suivants du code du travail ;
- une rémunération mixte : fixe plus pourcentage ;
- ou tout autre mode de rémunération fixe ou variable défini par le contrat de travail.

Dans les départements où une réglementation a été instituée en ce qui concerne le personnel appelé à être rémunéré au service ou en ce qui concerne le mode de répartition dudit service, les employeurs devront s'y conformer.

35.2. Salaire et accessoires au salaire

Le salaire est constitué du salaire de base porté sur la première ligne de la fiche de paie et des accessoires tels que les avantages en nature par exemple.

1. Salaire :

Les salaires correspondant aux différentes durées de présence visées à l'article 21.1 sont calculés sur la base de 43 heures de travail effectif.
Les dispositions prévues à l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité du temps de présence au travail est assimilée à un temps de travail effectif.
Aucun salarié employé selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli l'intégralité de son temps de présence ne peut être rémunéré sur une base inférieure à 39 heures de travail effectif.
Les modalités de calcul des salaires correspondant à des durées de présence comprises entre 39 heures et les seuils définis à l'article 21.1 sont précisées dans l'annexe d'application n° 2.
Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

NIVEAU	MONTANT (en francs)
Niveau I	
Echelon 1	37,91
Echelon 2	38.20
Echelon 3	38,40
Niveau I I	
Echelon 1	38,70
Echelon 2	39,30
Echelon 3	39,80
Niveau III	
Echelon 1	40,10
Echelon 2	41,30
Echelon 3	42,60
Niveau IV	
Echelon 1	43,20
Echelon 2	45,80
Niveau V	
Echelon 1	47,10
Echelon 2	52,80
Echelon 3	59,10

2. Les avantages en nature :

Il est toutefois rappelé que tout salarié prenant son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.
Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code de travail.
Le présent article entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant l'arrêté portant extension du présent avenant.
Pour le calcul des cotisations, les avantages nourriture et logement sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 janvier 1975.
Tout salarié prenant son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

TITRE X : Prévoyance

Modification Avenant n° 1 2004-07-f3 *en vigueur le fer du mois suivant extension B0 conventions collectives* 2004-37 *étendu par arrêté du* 30 *décembre* 2004 *JORF fer janvier* 2005.

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique sur la prévoyance lors du premier semestre suivant la date d'application de la présente convention.

Voir titre VIII (prévoyance), articles 18,19,19.1 et 19.2 de l'avenant n°1 du 13 Juillet 2004).

Fait à Paris, le 30 avril 1997.
Nota : l'arrêté du 3 décembre 1997 portant extension de la CCN, exclut les discothèques et les traiteurs-organisateurs de réception, cette dernière exclusion étant supprimée par l'arrêté du 10 janvier 2000.

ANNEXE D'APPLICATION N°1 ⟶ Nouvelles dispositions VOIR AVENANT N°30

Compétences (expérience et/ou formation requise)

GRILLES DE CLASSIFICATION

Définition générale du niveau I - Employés.

Les emplois du niveau I n'exigent pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.
Par contre, ils nécessitent d'acquérir par formation professionnelle interne et/ou par expérience les connaissances correspondant à la bonne exécution des tâches qui sont confiées au salarié.

Contenu de l'activité :
Les tâches confiées au salarié sont caractérisées par leur simplicité ou leur analogie, ou leur répétitivité, en application de modes opératoires fixés.

Autonomie :
Le salarié dispose d'une autonomie limitée aux consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.

Responsabilités :
Le salarié doit se conformer aux consignes et instructions reçues concernant les modes opératoires et l'utilisation des matériels et produits qui s'y rapportent.

Déclinaison du niveau I

NIVEAU I	COMPETENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABLITE
Echelon I	Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales du travail	Tâches d'exécution simple, répétitives.	Contrôle permanent.	Conformité aux consignes et instructions données.
Echelon 2	Scolarité obligatoire et formation sur le tas. Emploi correspondant à un CQP	Tâches d'exécution simple, mais variées. Emploi de matériel professionnel	Contrôle direct régulier	Conformité aux consignes et instructions données.
Echelon 3	Première expérience professionnelle contrôlée	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel professionnel avec instruction orales ou écrites. Exécution avec habilité, dextérité et célérité	Faire face à des opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre	Conformité aux consignes et instructions données.

Définition générale du niveau II • Employés qualifiés.

Compétences (expérience et/ou formation requise):
Les emplois du niveau II exigent normalement un niveau de formation équivalant au CAP ou BEP. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.

Contenu de l'activité :
Les tâches sont plus variées qu'au niveau I et plus complexes.
L'exécution des tâches, mode opératoire, application des produits et matériels se fait par référence à des instructions précises et déjà connues.

Autonomie :
Les emplois du niveau II nécessitent que le salarié puisse faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate.
Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.
Le salarié rend compte de ces initiatives ou de ces choix.

Responsabilités :
Le salarié doit se conformer à des modes opératoires variés concernant entre autres l'usage des produits et des matériels. Responsabilité élargie par le champ d'autonomie attribué au titulaire.

Déclinaison du niveau II

NIVEAU II	COMPETENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE
Echelon I	CAP ou équivalent par expérience, pas de nécessité de formation sur le tas dans 'entreprise	Tâches caractérisées par leur variété, de faible complexité, avec mode opératoire oral ou écrit.	Décider dans certains cas de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les : . actions à accomplir . méthodes à utiliser . moyens disponibles.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre d'instructions de travail précises.
Echelon 2	CAP avec première expérience en entreprise, BEP ou équivalent	Tâches caractérisées par leur variété et leur complexité en application de modes opératoires indiqués ou connus.	Décider le plus souvent de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les : . actions à accomplir . méthodes à utiliser . moyens disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives attendues et les réaliser.
Echelon 3	BEP ou équivalent accompagnés d'une expérience prolongée et confirmée (environ deux ans)	Idem que ci-dessus avec application de modes opératoires connus, complexes	Nécessité de décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les : . actions à accomplir . méthodes à utiliser . moyens disponibles.	Comme ci-dessus, mais les responsabilités à l'égard des moyens et du produit sont plus importantes.

Définition générale du niveau III - Employés qualifiés.

Compétences :
Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTH. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée et réussie.

Contenu de l'activité :
Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.

Autonomie :
Appliquer les règles méthodes... (fiches techniques) même en l'absence de l'assistance d'un agent plus qualifié, contrôle hiérarchique dans la phase finale. Agir avec autonomie dans des circonstances définies, en particulier à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.

Responsabilités :
Comme au niveau précédent. En outre, responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions prises. Responsabilités à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs à l'exclusion de la responsabilité de la gestion de ses collaborateurs.

Déclinaison du niveau III - EMPLOYES QUALIFIES

NIVEAU II	COMPETENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE
Echelon I	Même niveau de compétence qu'au niveau 11/3 mais outre des stages professionnels (d'apprentissage ou de scolarité) une expérience confirmée et contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau III/1	Activité variée, complexe et qualifiée dans une famille de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens ou méthodes.
Echelon 2	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1 mais une expérience contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau III/1	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens et les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
Echelon 3	Même niveau de compétence que ci-dessus mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion et commandement.	De même que ci-dessus mais 'activité est hautement qualifiée et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Des pouvoirs de décision comme ci-dessus et concernant en outre es programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Comme ci-dessus. Exercice possible des responsabilités à 'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.

Définition générale du niveau IV - Maîtrise.

Compétences :
Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTS ou au bac. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit une expérience professionnelle confirmée et réussie.

Contenu de l'activité :
Travaux d'exploitation complexe faisant appel au choix des modes d'exécution, à la succession des opérations, et nécessitant des connaissances professionnelles développées ou étendues en raison du nombre et de la complexité des produits et/ou des services vendus et/ou des moyens et méthodes employés.

Autonomie :
Instructions à caractère général portant sur le domaine d'activité. Un pouvoir de décision défini, mais concernant des modes d'exécution, les moyens et les méthodes, l'organisation du travail, la succession et le programme des activités, y compris pour des collaborateurs. Situations de travail qui font souvent appel à l'initiative.

Responsabilités :
Responsabilité de l'organisation du travail de ses collaborateurs.
Responsabilité étendue à une participation à la gestion du matériel, des matières et du personnel.

Déclinaison du niveau IV				
NIVEAU 'V	COMPETENCES (expérience et/ou formation requise)	NTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE
Echelon I	Emplois exigeant en outre des connaissances définies et vérifiées en matière d'hygiène, de sécurité et de législation sociale	Choix entre un nombre limité de mode d'exécution et succession d'opération. Emploi de produit ou de moyens et méthodes ou de ventes de services nombreux et complexes.	Contrôle continu de l'activité mais nécessité d'en rendre compte dès la décision prise.	Le titulaire participe à une partie de ces activités.
Echelon 2	Même niveau que ci-dessus mais une expérience contrôlée et confirmée d'environ 2 ans au niveau IV/1	Choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations. Emploi de produit ou de moyens et méthodes ou de ventes de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de son activité mais il a l'obligation d'en rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées.	Le titulaire participe en grande partie de ces activités de gestion.

Définition générale du niveau V - Cadres.

Compétences :
Niveau bac + 3 acquis :
1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans la filière d'activité du poste considéré ;
2. Soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

Contenu de l'activité :
- étendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (en particulier la prévision et l'élaboration des programmes, leur réalisation, le suivi, le contrôle et la gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement ;
- assure la remontée systématique des informations utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.

Autonomie :
A partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs. Généralement placé sous les ordres d'un hiérarchique direct qui peut être le chef d'entreprise lui-même.

Responsabilité :
Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Déclinaison du niveau V				
NIVEAU V	COMPETENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE
Echelon I		Peut participer à la révision et à 'élaboration du programme ; de toutes façons, il en assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	A pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des programmes qui ont été décidés par un agent supérieur	Conformité et efficacité de la réalisation des programmes décidés par l'échelon supérieur Participation à l'élaboration de ces programmes. Eventuellement encadrement d'agents de niveaux moins élevés.
Echelon 2		De même que ci-dessus, mais a en outre la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et, après décision d'un échelon supérieur, de prendre les mesures d'application.	A partir des programmes décidés et des moyens de mise en œuvre adoptés par un agent de niveau supérieur, a un pouvoir de choix et de décision comme échelon 1 englobant en outre les mesures d'application à prendre.	De même que ci-dessus, mais a en outre la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et, après décision d'un échelon supérieur, de prendre les mesures d'application.
Echelon 3		Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts.	A partir de directives et d'orientations générales qu'il reçoit habituellement de la direction de l'établissement ou de l'entreprise, a le pouvoir de susciter la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures correctives à adopter.	Conformité, efficacité et opportunité des programmes décidés Efficacité de la participation obtenue de ses collaborateurs à 'élaboration des programmes.

Mise à jour tous les 1ers janviers nous la demander

Tableau des rémunérations minimales au 1er janvier 2023

Liste des emplois repères

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
	Hébergement	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
	Groom / Bagagiste / Portier (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
	Voiturier (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
	Chauffeur (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
	Sureté / Sécurité (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
	Assistant Concierge (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00				
	Concierge (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
	Chef Concierge (H/F)													17,50	20,80	27,00
	Veilleur de nuit (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
	Réceptionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00	13,50	14,00				
	Assistant Chef de réception (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00				
	Chef de Brigade (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00				
	Chef de reception (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
	Equipier Hôtellerie (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
	Femme et valet de chambre (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
	Assistant Gouvernant (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00				
	Gouvernant (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
	Gouvernant Général(H/F)													17,50	20,80	27,00
	Responsable hébergement (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
	Directeur(trice) d'hébergement (H/F)													17,50	20,80	27,00

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
	Café / Bar/ Brasserie / Restaurant	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
SALLE	Commis de salle (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
SALLE	Hôte (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40								
SALLE	Serveur - Hôte de Table (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
SALLE	Demi chef de rang (H/F)				11,30	11,60	12,20									
SALLE	Chef de rang (H/F)						12,20	12,40	12,60	13,00	13,50					
SALLE	Sommelier (H/F)						12,20	12,40	12,60	13,00	13,50	14,00	14,50	17,50	20,80	27,00
SALLE	Responsable de salle (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
SALLE	Commis de bar (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
SALLE	Garçon de comptoir/Limonadier/Brasserie (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
SALLE	Barman (H/F)						12,20	12,40	12,60	13,00						
SALLE	Chef Barman (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
SALLE	Assistant Maître d'Hôtel (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00				
SALLE	Maître d'Hôtel (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
SALLE	1er Maître d'Hôtel (H/F)													17,50	20,80	27,00
CUISINE	Plongeur (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30											
CUISINE	Commis de cuisine (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
CUISINE	Écailler (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
CUISINE	Crêpier (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
CUISINE	Pizzaiolo (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
CUISINE	Grillardin (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
CUISINE	Cuisinier (H/F)				11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00	13,50	14,00				
CUISINE	Demi-chef de partie (H/F)				11,30	11,60	12,20									
CUISINE	Chef de partie (H/F)						12,20	12,40	12,60	13,00	13,50	14,00	14,50	17,50		
CUISINE	Chef de cuisine (H/F)											14,00	14,50	17,50	20,80	27,00
CUISINE	Commis pâtissier (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
CUISINE	Pâtissier (H/F)				11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00	13,50	14,00	14,50			
CUISINE	Chef pâtissier(H/F)											14,00	14,50	17,50	20,80	27,00
Direction	Responsable de restauration (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
Direction	Directeur de restaurant (H/F)													17,50	20,80	27,00

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
	Administration d'exploitation maintenance	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Commercialisation	Agent de réservation (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
Commercialisation	Commercial (H/F)					11,60	12,20	12,40	12,60	13,00	13,50	14,00				
Commercialisation	Yiel management/revenu management (H/F)							12,40	12,60	13,00	13,50	14,00	14,50			
Commercialisation	Responsable commercial (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
Administratif / Technique	Secrétaire (H/F)				11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
Administratif / Technique	Assistant de direction (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00	14,50	17,50		
Administratif / Technique	Agent de maintenance (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
Administratif / Technique	Agent technique (H/F)				11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
Administratif / Technique	Adjoint responsable technique (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00	14,50			
Administratif / Technique	Responsable d'exploitation/de maintenance (H/F)										13,50	14,00	14,50	17,50		
Administratif / Technique	Caissier (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
Administratif / Technique	Chauffeur - livreur (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
Administratif / Technique	Chauffeur - Transport de passagers et marchandises (H/F)							12,40	12,60	13,00	13,50	14,00				
Administratif / Technique	Chef de service (H/F)											14,00	14,50	17,50		
Gestion	Comptable/Gestionnaire paye/Asistant RH (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00	14,50	17,50		
Gestion	Économe (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00	14,50			
Gestion	Contrôleur de gestion (H/F)											14,00	14,50	17,50		
Direction	Directeur technique - comptabilité, RH, Finance... (H/F)											14,00	14,50	17,50	20,80	27,00
Direction	Directeur d'exploitation (H/F)													17,50	20,80	27,00
Direction	Directeur d'établissement (H/F)													17,50	20,80	27,00

	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
Cafétéria	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Employé de restaurant libre-service (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20									
Commis de table (H/F)	11,27	11,27	11,27	11,30	11,60	12,20	12,40								
Hôte de table (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
Employé de production / fabrication (H/F)			11,27	11,30	11,60	12,20	12,40	12,60	13,00						
Assistant de direction (H/F)								12,60	13,00	13,50	14,00	14,50	17,50		
Directeur (H/F)													17,50	20,80	27,00

ANNEXE D'APPLICATION N°2

Modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord du 2 mars 1988 modifié par les articles 21 et 35 de la convention collective.

Ces dispositions devenues obsolètes ne sont pas retranscrites.

ANNEXE N°3

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée.

A ..., le ...
Entreprise …… Code NAF
Préciser le nom, l'identité juridique de l'entreprise et le siège social *ou les nom et prénoms de l'employeur.*

M.
(Préciser/es nom *el prénoms du salarié.)*
Adresse ... N° SS ... Date et lieu de naissance ..... Nationalité .....*Si le salarié est étranger, préciser le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de t*ravail.

Nous vous confirmons votre engagement, sous contrat à durée indéterminée, à compter du ..... à ……. Heures dans notre entreprise.
Vous exercerez vos fonctions à l'adresse suivante : ……
Toutefois, cet engagement ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai et après que vous aurez satisfait à la visite médicale d'embauche.

a) Période d'essai :
(Obligatoire dans *la mesure où* les *parties conviennent d'une période d'essai.)*
La période d'essai est fixée à ..... éventuellement renouvelable une fois pour une durée maximum égale à la première. En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi. *[Se conformer à l'article 13.* Attention : le renouvellement n'est *pas applicable aux salariés de niveau 1 échelon 1.)*
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 indemnité.

b) Fonctions :
Vous êtes embauché en qualité de ..... au niveau …. à l'échelon …….
Vos fonctions consisteront notamment à .....
(Se *reporter au titre IX, article* 34.)

c) Horaire de travail et jours de repos :
La durée du travail est fixée à.. Préciser la durée hebdomadaire et mensuelle de travail
Vous avez droit à ..... de repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la convention nationale d HCR du : Se reporter à l'article 21.

d) Rémunération
(En tenant compte des *minima conventionnels fixés par la convention collective nationale, indiquer le salaire mensuel de base initial et les autres éléments* constitutifs *du salaire (ex. : avantages en nature) avec la périodicité du versement de la rémunération*

Indiquer le montant et l'assiette de calcul du pourcentage (HT ou *TTC) ainsi que le mini m garanti au salarié. Indiquer la période du versement de la rémunération.)*

e) Démission :
En cas de démission, vous devrez la notifier par écrit et respecter un délai-congé de ...
(Se reporter *à l'article 30.1.)*

§ Licenciement :
En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde de votre part, vous aurez droit à un préavis de :
- ..... si vous justifiez de moins de 6 mois d'ancienneté à la date la première présentation de la lettre de licenciement.
- ……si vous justifiez d'une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans.
- …..si vous justifiez de plus de 2 ans d'ancienneté.

(Se reporter au délai de préavis fixé par la convention collective en fonction *du statut du salarié concerné. Article 30.2.*

g) Congés payés :
Conformément à la législation en vigueur, vous bénéficierez de 2 jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail effectif soit 30 jours pour une période de travail calculée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

h) Règlement intérieur :
Vous êtes soumis au règlement intérieur de l'entreprise.
(A préciser s'il existe.)

i) Convention collective :
Vous bénéficiez des dispositions de la convention collective des HCR du ……
Indiquez les références aux éventuels textes conventionnels et accords d'entreprise.

j) Les cotisations de sécurité sociale sont versées à l'organisme suivant ... sous le numéro ……. ou numéro INSEE.

k) La caisse de retraite dont vous dépendrez est …… (*Préciser nom et adresse de l'organisme).*
Vous bénéficiez également (le cas échéant) d'un régime de prévoyance complémentaire auprès de ...
l) Organisme destinataire de la déclaration d'embauche ...
(Préciser nom et adresse de l'organisme.)

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR : SIGNATURE DU SALARIÉ
(préciser le nom et le titre du signataire)
N.B. : Il s'agit d'un modèle de contrat type. Bien entendu, des clauses supplémentaires peuvent y être intégrées (clause de mobilité, clause de non-concurrence, etc.).

AVENANT N°1 DU 13 JUILLET 2004

portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les congés payés, le travail de nuit et la prévoyance

NOTA : L'arrêté d'extension du 30 décembre 2004 a été partiellement annulé par arrêt du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006.
Certaines de ses dispositions ont été reprises dans l'avenant n° 2.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en termes de développement de l'emploi qu'en termes de formation professionnelle ;

Expriment leur volonté d'examiner les modalités d'aménagement du temps de travail au regard du nouveau cadre légal et réglementaire et de développer ainsi la modernité de la profession ;

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche, en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre ;

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines économique, social, écologique ou climatique, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

En conséquence :
- vu la loi du 13 juin 1998 et celle du 20 janvier 2000, modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 et ses textes d'application ;
- et compte tenu de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999,
les partenaires sociaux conviennent que l'application de ce dispositif légal doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail compatibles avec les attentes de la clientèle, les aspirations des salariés, et les exigences de gestion incontournables de l'entreprise.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche.

TITRE Ier: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er
Champ d'application.

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants en date du 30 avril 1997.
Toutefois, seuls les titres IV, V et VIII sont applicables aux cadres dirigeants.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.1 A, 55.1 C, 55.1 E, 55.3 A, 55.4
A, 55.4 B, 55.5 D, 92.6 A (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55-3-A et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 1er bis
Extension du champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 55-4C sont donc également visées.

Article 2
Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet.

Il est précisé que tous les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement à la date d'application du présent avenant de dispositions plus avantageuses, au titre du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord dans l'entreprise ou établissement, les conservent.

Les avantages reconnus par cet avenant ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise sauf accord plus favorable.

TITRE II : DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.
Annulé par arrêt du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006
Se reporter à l'avenant n° 2

TITRE III : CONGES PAYES CONVENTIONNELS ET JOURS FERIES.
Annulé par arrêt du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006
Se reporter à l'avenant n° 2

TITRE IV : CADRES.

L'article 13 vient compléter les dispositions du titre VI de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Article 13
Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable.

Article 13.1
Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

De plus, ces cadres sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome. Enfin, ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Ainsi la rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre dirigeant ne peut être inférieure à 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Si ces 3 critères d'identification ne sont pas réunis, le cadre sera classé dans les autres catégories définies ci-dessous.

Article 13.2
Les cadres autonomes

Il s'agit du personnel d'encadrement relevant du niveau 5 de la grille de classification de la convention nationale qui, en raison de la nature de leur emploi, n'entre ni dans la catégorie des cadres dirigeants ni dans celle des cadres intégrés, définie ci-après.

La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre autonome ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, il est donc impossible d'établir un planning prédéterminé.

L'accomplissement de leur mission doit s'inscrire dans une maîtrise du temps, pour laquelle l'entreprise et le cadre concerné ont un rôle à jouer par un effort commun d'organisation.

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

Ce type de convention nécessitera la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait jour.

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 217 par an.

Dans ce cas, le cadre doit recevoir, en annexe de son bulletin de paie, le décompte des journées travaillées, le nombre de jours de repos pris et ceux restant à prendre.

Cette annexe qui sera tenue mois par mois servira de récapitulatif annuel tenu à la disposition de l'inspection du travail et permettra un suivi de l'organisation du travail.

Le salarié pourra prendre les jours de repos par journées après accord de l'employeur.

Ces cadres doivent bénéficier du repos quotidien minimal prévu à l'article 21.4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants et du repos hebdomadaire.

Si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel de 217 jours, le cadre devra bénéficier au cours des 3 premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Article 13.3
Les cadres intégrés

Il s'agit du personnel d'encadrement dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire ou mensuelle) avec référence horaire incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions du présent avenant.

Article 14
Indemnités de départ à la retraite pour les cadres.

Le présent article vient compléter les dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Conformément à la législation en vigueur, le contrat de travail peut prendre fin à l'initiative du salarié dès qu'il est en mesure de faire valoir ses droits à retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée aux cadres à la date de cessation de leur contrat de travail, dont le montant est égal à :
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois et demi de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois et demi de salaire.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité correspond à la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

TITRE V : COMPTE EPARGNE TEMPS.
Annulé par arrêt du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006
Se reporter à l'avenant n° 2

TITRE VI : TRAVAIL DE NUIT.
Annulé par arrêt du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006
Se reporter à l'avenant n° 2

TITRE VII : REMUNERATION

Article 17
Suppression de la déduction 1/2 avantage nourriture.

Le présent article annule et remplace les dispositions de l'article 35.2.2, alinéa 1, de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Il est toutefois rappelé que tout salarié prenant son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

Le présent article entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant l'arrêté portant extension du présent avenant.

TITRE VIII : PRÉVOYANCE.

Le présent titre vient compléter le titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Article 18 En vigueur étendu
Modifié par avenant n° 9 du 22 juin 2009 - art. 2

18.1. Bénéficiaires des garanties

Les garanties prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme (notamment les apprentis, le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance) aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1er de l'avenant du 13 juillet 2004.

18.2. Garanties

Pour l'application des garanties, la référence à la sécurité sociale s'étend par extension à tout régime de protection sociale des salariés qui lui est assimilé.

18.2.1. Garanties décès de base, invalidité absolue et définitive.

En cas de décès d'un salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à une maladie professionnelle), intervenant avant son départ en retraite (exception faite de la mise en oeuvre du dispositif de retraite progressive visé aux articles L. 351-15 et suivants du code de la sécurité sociale), les bénéficiaires désignés par le salarié reçoivent un capital fixé à 150 % du salaire de référence défini à l'article 18.3, précédant le décès, quelle que soit la situation familiale du salarié.

Prorogation de la couverture décès.

Pour tout salarié non bénéficiaire d'indemnités journalières ou de rente invalidité complémentaires et sous réserve qu'il compte 1 mois d'activité continue dans les entreprises relevant de l'accord de branche, la garantie est prorogée pendant 4 mois après la date à laquelle le contrat de travail qui le lie à son employeur prend fin, sauf s'il a repris une activité professionnelle, au cours de ce délai, auquel cas la garantie décès au titre du précédent employeur cesse au moment de la reprise d'activité.

Cette prorogation cesse en tout état de cause à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale. La prorogation de la garantie décès s'applique de façon autonome et, si l'ancien salarié bénéficie du maintien des droits prévu en l'application de l'article 18.2. 9, sous déduction des droits nés de la portabilité.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) par le salarié, le capital décès est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ou à son partenaire de pacte civil de solidarité (PACS) ;

- à défaut, aux enfants du salarié vivants ou représentés par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux ascendants du salarié par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux bénéficiaires déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié peut demander à l'organisme assureur le versement par anticipation du montant du capital décès de base décrit au premier alinéa du présent article. Ce versement met fin à la garantie décès de base.

Est en invalidité absolue et définitive tout salarié qui est classé en 3e catégorie d'invalide de la sécurité sociale telle de définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou qui est titulaire d'une rente au titre de l'incapacité permanente à 100 % en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

La prorogation de la garantie décès s'applique de façon autonome et, si l'ancien salarié bénéficie du maintien des droits prévu en l'application de l'article 18.2.9, sous déduction des droits nés de la portabilité.

18.2.2. Garantie décès accidentel.

En cas de décès d'origine accidentelle du salarié, il est versé aux bénéficiaires désignés par celui-ci un capital dont le montant est fixé à 150 % du salaire de référence défini à l'article 18.3.

Le salarié doit justifier d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise au moment du décès (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident de travail, de trajet).

On entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant exclusivement de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure, à l'exclusion d'un état pathologique ou d'une maladie aiguë, chronique ou d'un choc émotionnel.

18.2.3. Garantie double effet.

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, du partenaire lié par un Pacs, du concubin notoire, avec enfants à charge et nés de l'union, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié et avant son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du dernier décédé, un capital équivalant au capital de base servi lors du décès du salarié.

18.2.4. Garantie rente éducation.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire, dont le montant annuel est fixé à :

- jusqu'au 8e anniversaire inclus : 12 % du salaire de référence ;

- à compter du 8e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire inclus : 18 % du salaire de référence (porté au 26e anniversaire inclus en cas de poursuite d'études supérieures ou de situations définies ci-après).

Le montant de la rente éducation est doublé si les enfants se trouvent orphelins de père et de mère.

La rente annuelle sera versée par quarts trimestriels d'avance jusqu'à l'expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge, et au plus tard jusqu'au dernier jour du trimestre civil au cours duquel il atteint son 26e anniversaire.

La majoration pour la rente progressive intervient au premier jour du mois civil suivant son 8e anniversaire.

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition, soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés par un centre d'aide par le travail (CAT) en tant que travailleurs handicapés ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou équivalente, avant la date du 26e anniversaire, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

18.2.4 bis. Rente de conjoint substitutive.

1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle) et en l'absence d'enfant à charge permettant le versement d'une rente d'éducation, une rente temporaire est versée au profit du conjoint tel que défini au 3 ci-après.

2. Montant de la garantie

Le montant de la rente est fixé à 5 % du salaire de référence.

La rente est versée sur une durée maximale de 5 ans, elle cesse au plus tard au 65e anniversaire du conjoint.

Le premier versement est effectué à partir du premier jour du mois civil qui suit le décès du participant. Le terme est fixé au dernier jour du trimestre civil au cours duquel soit le conjoint a atteint son 65e anniversaire, soit la durée de 5 années de versement de la rente est atteinte.

3. Définition du conjoint

Est assimilé au conjoint le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité et le concubin notoire.

Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins 2 ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé.

De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

18.2.5. Garantie incapacité de travail.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière de 70 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale, à l'issue d'une période de franchise de 90 jours d'arrêt de travail continus.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

Pour les salariés à temps partiel ne remplissant pas, de ce fait, les conditions d'octroi des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, telles que prévues aux articles L. 313-1, R. 313-1 (2º) et R. 313-3 du code de la sécurité sociale, l'indemnité journalière à laquelle peut prétendre le salarié en application de l'alinéa 1 du présent article, sera calculée sous déduction d'une indemnité journalière théorique de la sécurité sociale versée par celle-ci si lesdites conditions étaient remplies.

Le versement des indemnités journalières cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- à la date de mise en invalidité ;

- à la date de reprise du travail ;

- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7 ;

- au 1095e jour d'arrêt de travail ;

- en cas de décès, au jour du décès.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler. Lorsque l'assuré relève des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, exposées à l'article 18.2.9, la limitation est appréciée par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Cet accord de prise en charge par l'assureur de la garantie "Incapacité de travail "n'exonère pas l'employeur de ses obligations à l'égard des salariés telles qu'elles résultent de la loi sur la mensualisation.

18.2.6. Garantie invalidité.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 33 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Le montant de la rente est de :

- 45 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;

- 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

La rente annuelle est versée par quarts trimestriels à terme échu. Le

versement cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;

- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;

- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieure à 33 % ;

- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7 ;

- en cas de décès, au jour du décès.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler.

18.2.7. Contrôle médical.

Les organismes assureurs désignés se réservent le droit de faire procéder, par un médecin qu'ils mandatent à cet effet, aux visites et/ou contrôles médicaux qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations incapacité, invalidité ou invalidité absolue et définitive.

18.2.8 Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail, si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;

- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- à la date de cessation du versement du complément de salaire ;

- à la date de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité ;

- à la date de résiliation du contrat de prévoyance, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur, sauf exonération prévue par l'organisme assureur.

18.2.9 Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle- ci intervient au cours de la période de maintien prévue au 1er alinéa.

Pour ce qui concerne le maintien des garanties définies par l'accord de prévoyance, le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, et est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 novembre 2004.

18.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes, primes comprises, perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le fait générateur de la prestation, dans la limite de la tranche A des salaires (tranche des salaires limitée à un plafond annuel de la sécurité sociale) retenues pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès.

18.4. Revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations versées au titre de l'incapacité et de l'invalidité et de la rente éducation est fixée, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, chaque année par la commission paritaire de surveillance définie à l'article 18.10 et validée par les conseils d'administration des institutions de prévoyance.

18.5. Cotisation et réparation

La cotisation globale destinée au financement du régime est fixée à 8,80 % du salaire de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit entre les différentes garanties de la manière suivante :

- garanties décès et annexes : 0,29 % ;
- garantie rente d'éducation : 0,10 % ;
- garantie incapacité : 0,22 % ;
- garantie invalidité : 0,19 %.

La cotisation est financée à hauteur de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le financement des garanties incapacité de travail et invalidité est couvert à hauteur de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur sans que cela affecte la répartition globale.

18.6. Organismes assureurs désignés

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent avenant ont désigné :

- en qualité d'organismes assureurs des garanties capital décès, incapacité, invalidité, les institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale suivantes :

- la CIRCO prévoyance située au 14 bis, rue Daru, 75008 Paris ;

- l'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM) située au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris ;

- l'union des régimes de retraite et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes (URRPIMMEC) située au 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex ;

- en qualité d'organisme assureur de la garantie rente éducation, l'union d'institutions relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale :

- l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (OCIRP) situé au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

L'institution de prévoyance du groupe Mornay représente, dans les relations avec la commission paritaire de surveillance définie à l'article 18.10, les organismes assureurs désignés et présente la mutualisation des risques entre ces derniers.

Les adhésions des entreprises auprès de CIRCO prévoyance, de l'IPGM et de l'URRPIMMEC s'effectuent sur la base des compétences géographiques retenues en matière de retraite complémentaire prévues par annexe à l'accord du 30 juin 1998, chaque institution recevant mandat de recueillir dans son champ territorial de compétence, l'adhésion au titre de l'OCIRP.

Par dérogation au principe de compétence géographique défini, les entreprises constituées en groupe pourront faire adhérer la totalité de leurs entreprises relevant de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants à un seul des organismes désignés ci-dessus soit en fonction du lieu du siège social de l'entreprise dominante, soit en fonction de l'importance des effectifs concernés.

Les contrats des organismes assureurs désignés au présent article, souscrits par la profession, stipuleront que les organismes assureurs s'engagent, pour les entreprises qui résilient leur couverture d'assurance à la première échéance annuelle suivant la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- à revaloriser les indemnités journalières d'incapacité de travail, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison de l'adhésion de l'entreprise auprès des organismes désignés ; sauf si le contrat antérieur prévoit lui-même cette revalorisation.

- à assurer le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires d'indemnités journalières et de rentes d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, et concernant les incapacités et invalidités existant au 31 décembre 2001, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Ce maintien ne sera mis en œuvre que si :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires précités selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord ;

- et, d'autre part, le précédent organisme assureur transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30-III de la loi n° 89- 1009 du 31 décembre 1989.

Concernant les entreprises qui disposent d'une couverture d'assurance instituée antérieurement à la date d'effet du présent accord, mais qui mettent un terme à leur contrat d'assurance à une échéance ultérieure à celle mentionnée précédemment, les organismes assureurs désignés mettront en œuvre les engagements susmentionnés après que l'entreprise aura réglé une surcotisation, calculée par leurs soins, ayant pour objet de garantir la pérennité de la mutualisation des risques.

A défaut d'adhésion immédiate dès la date de prise d'effet du présent accord de prévoyance des entreprises qui ne disposent pas d'une couverture d'assurance instituée antérieurement, les organismes désignés mettront en œuvre les engagements qui seraient prévus pour la couverture des salariés malades à l'adhésion après que l'entreprise ait réglé également une surcotisation pour l'équilibre du régime.

18.7. Entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date de signature du présent accord, un contrat de prévoyance au profit de tout ou partie de son personnel, assurant des garanties couvrant les mêmes risques à un niveau au moins équivalent à ceux définis ci-dessus devront :

- soit faire bénéficier de leur régime de prévoyance les catégories de personnel mentionnées à l'article 18.1, non couvertes, et leur garantir à un niveau équivalent les risques visés au présent accord ;

- soit adhérer pour la totalité du personnel visé à l'article 18.1 au contrat collectif de branche.

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date de signature du présent accord, un contrat de prévoyance ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent au présent accord, devront :

- soit adapter les dispositions de leur contrat de prévoyance à un niveau au moins équivalent avant la fin de l'année suivant celle de la signature du présent accord ;

- soit adhérer au contrat collectif de branche pour la totalité du personnel visé à l'article 18.1.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de fusion de sociétés, les entreprises disposant d'un contrat de prévoyance dans les conditions définies ci-dessus pourront soit en faire bénéficier le personnel visé au présent accord, relevant de ces entités, soit adhérer pour lui au contrat collectif de branche dans des conditions identiques à celles du groupe pour toutes les filiales.

Par ailleurs, les signataires rappellent les dispositions existantes en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des cadres et assimilés, résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947. Visant essentiellement l'attribution du capital décès, celles-ci ont fait l'objet le plus souvent d'un élargissement à la couverture d'autres risques. Les entreprises s'assureront toutefois que cette catégorie bénéficie de l'ensemble des garanties visées par le présent accord. A défaut, elles prendront les dispositions nécessaires pour qu'elle en bénéficie.

18.8. Réexamen des conditions de la mutualisation des risques

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties, à leur propre initiative ou sur proposition de la commission paritaire de serveillance du régime de prévoyance.

En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront, au moins 6 mois avant cette échéance.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement des organismes assureurs désignés :

- la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité par les organismes débiteurs des prestations décès ;

- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord ;

- la revalorisation des indemnités journalières, des rentes d'invalidité et des rentes éducation sera poursuivie par les(s) organisme(s) assureur(s) nouvellement désigné(s).

18.9. Rapport annuel

L'apériteur désigné par les organismes assureurs établira annuellement un rapport sur les résultats d'ensemble du régime consolidant tous les résultats des entreprises adhérentes dans le cadre du présent article.

Ce rapport sera transmis à la commission paritaire de surveillance pour examen et analyse des comptes.

Il sera adressé à la direction de chaque entreprise adhérente par les organismes assureurs à charge pour elle de les diffuser aux institutions représentatives du personnel.

18.10. Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

2.1. Composition de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, il a été créé une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance composée des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche d'activité à la date de mise en place du régime.
Les partenaires sociaux conviennent que cette commission paritaire de surveillance se compose d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales, à raison de 3 représentants par syndicat de salariés et de 3 représentants par organisation professionnelle patronale.

2.2. Réunion de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Il est convenu que la commission paritaire de surveillance se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an.

2.3. Délibérations de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Les partenaires sociaux conviennent que les scrutins s'organisent par collège (collège employeurs, collège salariés) et qu'au sein de chacun des collèges il est attribué une voix par syndicat de salariés et une voix par organisation professionnelle patronale.

2.4. Missions de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Cette commission a entre autres pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par les organismes assureurs, et présentés par l'apériteur, afin que ces derniers envoient les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises adhérentes ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action sociale du régime et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance ;
- de fixer chaque année les taux de la revalorisation des prestations versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la rente éducation avant leurs validations par les conseils d'administration des institutions de prévoyance ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la commission paritaire de surveillance à la majorité des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales, précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 : Avenant étendu à l'exclusion : Le paragraphe 18.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

Avenant étendu à l'exclusion :
(1)- des termes :" avant l'âge de 65 ans "mentionnés au paragraphe 18.2.3 (garantie double effet), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ;
Le paragraphe 18.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(1) Article 18.10 remplacé par titre VII (prévoyance) - article 15 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

Etendu par arrêté du 22 décembre 2009
Modifié par avenant n° 9 du 22 juin2009 - art. 2

Article 19
Suivi de l'accord.

Article 19.1
Durée. - Entrée en vigueur. — Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entre en application au 1er du mois qui suit l'arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 19.2
Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.
Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportées.
De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins 3 partenaires sociaux.

ANNEXE I : SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.
Modulation du temps de travail.
Annulée par décision du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006 Se reporter à l'avenant n° 2

ANNEXE II : RELEVÉ DE DÉCISIONS TECHNIQUES PRÉVOYANCE

Dispositions générales.

Dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application.

Le présent avenant en définit les dispositions générales et plus particulièrement :
- la nature des garanties : décès-incapacité-invalidité-rente éducation ;
- le montant de la cotisation : 0,80 % du salaire brut plafonné à la tranche A, réparti à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 50 % à la charge du salarié ;
- les assureurs institutionnels désignés : CIRCO Prévoyance, IPGM, URPIMMEC, OCIRP ;
- le réassureur : AXA France ;
- le courtier gestionnaire : CGAM - JP COLONNE.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve qu'il soit globalement aussi favorable.

Bases des garanties

Décès : un capital exprimé en pourcentage du salaire (1 an minimum) limité à la tranche A.

Indemnités journalières : un complément de salaire de 70 % du salaire annuel brut moins les prestations sécurité sociale (salaire limité à la tranche A).
Franchise 120 ou 180 jours.
Invalidité : poursuite de la prestation incapacité.

Rente éducation : une rente temporaire nécessaire à l'éducation des enfants (10 % du salaire tranche A).

Comité paritaire de surveillance

Les signataires de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale HCR donnent mandat à leurs représentants au sein d'un comité paritaire de surveillance pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du régime de prévoyance.

Ce comité paritaire de surveillance est composé de représentants des signataires de l'avenant à la convention collective.

Fonds social

Un fonds spécifique sera créé à la demande du comité paritaire de surveillance.

Calendrier

L'étude technique sera réalisée avant la fin septembre 2004. L'accord définitif de prévoyance sera signé avant le 31 octobre 2004 et soumis à l'agrément. Un avenant technique sera établi pour le fonctionnement des différents intervenants avant le 31 octobre 2004.

La mise en place définitive de l'accord de prévoyance aura lieu au 1er janvier 2005.

Fait à Paris, le 13 juillet 2004.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :
Le dernier alinéa du paragraphe "Dispositions générales "de l'annexe 2 (Prévoyance) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale aux termes desquelles seules les couvertures offrant des garanties de niveau supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.
L'annexe 2 susvisée est étendue sous réserve que la négociation et la conclusion du protocole d'accord technique fonctionnel annoncé soient conformes aux règles fixées à l'article L. 133-1 du code du travail.

AVENANT N° 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière

Article 1er

Activités visées
Annexe 1
Les activités principales visées sont les suivantes :

55. 10Z	Hôtels et hébergement similaire
56. 10A	Restauration traditionnelle
56. 10B	Cafétérias et autres libres services
56. 30Z	Débits de boissons
56.21Z	Services des traiteurs
93. 11Z	Bowlings

Article 2

Durée. - Extension. - Publicité de l'accord
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il est remis à chacune des organisations signataires. (1)
Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.
(1) Alinéa étendu sous *réserve du respect des dispositions de l'article L.* 223J-5 *du code du travail. (Arrêté du 17 février* 2020 - *art.1)*

AVENANT DU 2 NOVEMBRE 2004

Avenant portant révision de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance

Etendu par arrêté du 30 décembre 2004 JORF 11 janvier 2005.

Crée(e) par Avenant du 2 novembre 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-49 étendu par arrêté du 30 décembre 2004 JORF 1er janvier 2005

Organisations patronales signataires : UMIH ; GNC ; CPIH.
Syndicats de salariés signataires : INOVA CFE-CGC ; Syndicat national CFTC hôtellerie-restauration ; FGTA-FO.
Adhésion : Fédération des services CFDT affiliée à l'UNI et à l'UITA, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin, par lettre du 6 janvier 2005 (BO CC 2005-5). Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, 73004 Chambéry, par lettre du 13 février 2007 (BO CC 2007-12).

Révision de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13_juillet 2004 relatif à la prévoyance

L'objet du présent avenant est de réviser l'article 18 et donc de définir le régime de prévoyance des salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de l'avenant du 13 juillet 2004. Il fera l'objet d'une information auprès des institutions représentatives du personnel des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les organisations patronales et syndicales de salariés réaffirment ainsi leur souhait de renforcer l'attractivité de la branche et de favoriser l'accès des salariés à des garanties de protection sociale complémentaire, sans considération d'âge ni d'état de santé.

Pour parvenir à cet objectif, elles ont estimé indispensable d'organiser la mutualisation des risques conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cette mutualisation doit permettre à toutes les entreprises, et donc à leurs salariés, d'accéder dans les meilleures conditions à des garanties décès, rente éducation, incapacité, invalidité.

Le régime de prévoyance ainsi défini se substitue à tout autre régime mis en place par des accords régionaux ou départementaux.

article 1

Les dispositions qui suivent annulent et remplacent celles de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 18
Prévoyance (voir cet article)

article 2

Durée et date d'effet.

Le présent avenant portant révision de l'article 18 de l'avenant du 13 juillet 2004 est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera donc en vigueur au plus tard le 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

article 3
Formalités de dépôt.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux selon les modalités définies à l'article L. 132-10 du code du travail.

article 4
Modalités de révision et de dénonciation.

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble de l'un des 2 collèges signataires, employeurs ou salariés, ou de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 novembre 2004.

AVENANT N° 2 du 5 février 2007
relatif à l'aménagement du temps de travail

Article - En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en termes de développement de l'emploi et de fidélisation qu'en termes de formation professionnelle et de reconnaissance de qualification ;

Expriment leur volonté d'examiner les modalités d'aménagement du temps de travail au regard du nouveau cadre légal et réglementaire et de développer ainsi la modernité de la profession ;

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre ;

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

En conséquence :

Vu les lois du 13 juin 1998, du 20 janvier 2000 modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003, la loi du 4 mai 2004 et ses textes d'application ;

Vu la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999 ;

Vu l'avenant n° 1 à la convention collective nationale susvisée, signé le 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 et traduit réglementairement par décret du 30 décembre 2004 ;

Vu l'avenant du 2 novembre 2004 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 susvisé, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 ;

Vu l'arrêt du Conseil d'Etat en date du 18 octobre 2006 annulant le décret du 30 décembre 2004 et l'arrêté du 30 décembre 2004 à l'exception de ses dispositions relatives au SMIC hôtelier, aux cadres et au régime de prévoyance de la branche (titres IV, VII et VIII de l'accord du 13 juillet 2004),

Les partenaires sociaux conviennent que l'application de ce dispositif conventionnel doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail compatibles avec les attentes de la clientèle, les aspirations des salariés et les exigences de gestion incontournables de l'entreprise.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant.

- **TITRE Ier : dispositions générales**

Champ d'application.

Article 1 - En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.1 A, 55.1 C, 55.1 E, 55.3 A, 55.4 A, 55.4 B, 55.5 D, 92.6 A (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55.3 A et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

- **TITRE II : durée et aménagement du temps de travail**

ARTICLE 3 : Durée du travail

En vertu des dispositions de l'article L 212-5 du code du Travail, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

Les entreprises qui à la date du présent accord appliquent une durée collective du travail inférieure à 39 heures restent soumises à cette durée.

ARTICLE 4 : Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

Les heures effectuées entre la 36ème et la 39ème heure sont majorées de 10 %,
Les heures effectuées entre la 40ème et la 43ème heure sont majorées de 20 %,
Les heures effectuées à partir de la 44ème heure sont majorées de 50 %.

ARTICLE 5 : Heures supplémentaires

5.1 : Définition

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à

l'aménagement du temps de travail tels que prévus à l'article 10 du présent avenant (modulation, cycle, etc.).

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations définies ci-dessus peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 120% pour les quatre suivantes et de 150 % pour les autres.

Dans le respect de l'article L 212-5-1 du code du Travail, les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après concertation du ou des salariés concernés, en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Lorsque les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos compensateur, celui-ci doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines.

Le chef d'entreprise enregistre obligatoirement sur un registre ou tout autre document l'horaire nominatif et individuel de chaque salarié ainsi que les périodes de travail qu'il a réellement effectuées pour chacun des jours où il n'est pas fait une stricte application de celui-ci.

Ce document est émargé par le salarié au moins une fois par semaine et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée qui indique pour le mois considéré :

- Le nombre d'heures supplémentaires effectuées,
- Le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit en application de l'article L 212-5 du code du Travail, le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

5.2 : Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés au service en application des articles L 147-1 et suivants du code du Travail, la rémunération tirée du pourcentage service calculé sur le chiffre d'affaire est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail. Toutefois, l'entreprise devra ajouter au pourcentage service le paiement des majorations prévues à l'article 4 du présent avenant au titre des heures supplémentaires exécutées.
La rémunération du salarié payé au pourcentage service ainsi composée devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaire et en raison de la durée de travail effectuée, augmenté des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

5.3 : Contingent d'heures supplémentaires

Les dispositions du 5) de l'article 21 de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents,
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

ARTICLE 6 : Durées maximales du travail

A l'exception des travailleurs de nuit, au sens de l'article 12-2 du présent avenant, la durée de présence au travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

6.1 **: Durées maximales journalières**

Personnel administratif hors site d'exploitation :10 h 00
Cuisinier :11 h 00
Autre personnel :11 h 30
Personnel de réception :12 h 00

6.2 **: Durées maximales hebdomadaires**

La durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L 212-7, R 212-2 à R 212-10 du code du Travail.

ARTICLE 7 : Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail telle que définie à l'article 3 du présent avenant.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties.

Il appartient aux entreprises de définir les dites contreparties sous forme, soit de repos, soit de contreparties financières dans les termes du 3e e alinéa de l'article L 212-4 du code du Travail. Cette contrepartie est précisée dans le contrat de travail.

A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un jour de repos par an. Cette contrepartie est due au prorata temporis pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an. Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas la prise du congé, le salarié perçoit une compensation en rémunération équivalente.

ARTICLE 8 : Affichage et contrôle de la durée du travail

L'article 6 de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997 relatif à l'affichage et au contrôle de la durée du travail est complété comme suit :

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserves des dispositions spécifiques prévues pour les cadres autonomes prévues à l'article 13-2 du titre IV de l'avenant n°1 du 13 juillet 2004 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés Restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D 212-17 et suivants du code du Travail;
- en cas d'horaires non collectifs, les dispositions de l'article D 212-21 et D 212-22 du code du Travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D 212-20 du code du Travail ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.

- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe 3 du présent avenant est prévue à cet effet.

- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document comportera les mentions suivantes :

➢ le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année,
➢ le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement,
➢ le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux articles R 221-10 et suivants du code du Travail.

En cas de report des jours de repos en application du 3) de l'article 21 du titre VI de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997, un registre ou tout autre document doit comporter les mentions suivantes :

Ble nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré,
Ble nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré,
Bles délais maximums de report pour les demi-journées ou journées.

ARTICLE 9 : Compte épargne temps

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir des négociations au plus tard au cours du second semestre 2007.

ARTICLE 10 : Aménagement du temps de travail

Les modalités d'aménagement du temps de travail concernant :
- la modulation du temps de travail,
- l'organisation du temps de travail sous forme de cycle,
- l'aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi- journées de repos,
- le temps partiel modulé sur l'année,

sont fixées en annexe 1 du présent accord.

- **TITRE III : jours fériés.**

En vigueur étendu

Le présent titre annule et remplace l'article 26-2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants de 1997. L'article 26- 1 de ladite convention demeure applicable.

Les avantages reconnus par cet article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Jours fériés autres que le 1er Mai.
Article 11 - En vigueur étendu

11.1 Modalités d'application

1. Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1er Mai, de 8 jours fériés par an, selon le calendrier ci-dessous :

- 5 jours fériés garantis à compter de la date d'application du présent avenant ;

- 2 jours fériés à compter du 1er juillet 2007 ;

- 1 jour férié à compter du 1er janvier 2008.

En tout état de cause, il est accordé au salarié 5 jours fériés garantis. Ainsi, le salarié bénéficie de 5 jours fériés ou chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les trois 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 ;

- seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 jour de compensation ;

- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

2. Les établissements saisonniers (et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents):

Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 1 année d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 122-3-15 du code du travail, bénéficient en plus du 1er Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon le calendrier et les modalités d'application définis ci-dessus au prorata de la durée du contrat de travail.

3. Les établissements ouverts plus de 9 mois :

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat saisonnier qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

11.2 Modalités complémentaires des jours fériés garantis

Il est expressément convenu que les jours fériés ainsi compensés peuvent être pris isolement ou en continu, au cours de l'année civile, ou de toute autre période de 12 mois définie par l'entreprise.

Ces 5 jours fériés garantis peuvent, le cas échéant, constituer une semaine de congés à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Au terme de cette période de 12 mois, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis dus. L'entreprise en informe le salarié. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours,

il devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette de période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ils peuvent être indemnisés dans les mêmes conditions.

Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers des établissements permanents bénéficient, au prorata de leur contrat de travail, des jours fériés ainsi attribués.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ainsi attribués. La disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et pro rata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de 5 jours par semaine.

Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

Des exemples d'application de ces principes sont exposés dans une annexe 2 jointe au présent avenant.

11.3 Travail des apprentis mineurs les jours fériés

En application de l'article L. 222-4 du code du travail, le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés.

En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé.

- **TITRE IV : travail de nuit**

Travail de nuit.
Article 12 • En vigueur étendu

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui réglementent le travail de nuit, les parties signataires ont souhaité adapter la loi aux spécificités des activités exercées dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Elles reconnaissent que le travail de nuit est inhérent et indissociable de l'activité des entreprises du secteur, d'une part, pour assurer la continuité du service et, d'autre part, pour répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dans les établissements recevant du public.

Il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans les entreprises de la branche, qui peut concerner tous les emplois de l'entreprise. Il convient d'en préciser les contreparties et leurs conditions d'application.

12.1 Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 alinéa 2 du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

12.2 Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12.1

- soit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ;

- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage "horaire de nuit "pour les établissements permanents sur l'année civile ;

- soit, sur une période d'un trimestre civil, 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

12.3 Durées maximales du travail de nuit et temps de pause

Compte tenu des impératifs réglementaires en vigueur dans la profession, les durées de travail sont celles telles que définies par la loi ou par convention collective ou accord de branche étendu. Elles s'appliquent aux travailleurs de nuit.

1. **Durées maximales journalières :**

Conformément aux articles L. 213-3 et suivants du code du travail ainsi qu'aux articles R. 213-2 et suivants de ce même code, la durée maximale journalière est de :

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.
Cuisinier : 11 heures.
Autre personnel : 11 h 30.
Veilleur de nuit : 12 heures.
Personnel de réception : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 8 heures par jour, le salarié doit bénéficier d'une période de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

2. **Durées hebdomadaires :**

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche hôtels, cafés et restaurants et en application des dispositions de l'article L. 213-3, alinéa 3, du code du travail, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures en moyenne.

3. **Temps de pause (1):**

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

12.4 Contreparties spécifiques au travailleur de nuit

En application de l'article L. 213-4 du code du travail, les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit.

Les compensations en repos compensateur seront calculées au trimestre civil de la façon suivante : 1 % de repos par heure de travail effectuée pendant la période définie à l'article 12.1 du présent avenant. Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 2 jours par an.

Les modalités d'attribution de ces 2 jours seront définies par l'employeur au niveau de chaque établissement après consultation des

représentants du personnel ou, à défaut, des salariés en tenant compte des besoins de la clientèle.

12.5 Conditions de travail des travailleurs de nuit

En application de l'article L. 213-4-2 du code du travail, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice et versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée qui ne peut excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit (notamment en étudiant l'ergonomie du poste).

La question du travail de nuit devra être traitée dans le rapport annuel remis au CHSCT.

12.6 Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéresser la qualité de travailleur de nuit ;

- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 12 octobre Bull. civ. V, n° 253s (arrêté du 26 mars 2007, an. 1er).

• TITRE V : temps partiel

Temps partiel.
Article 13 - En vigueur étendu

13.1 Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiels, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;

- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement diminuées des heures de travail correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

13.2 Contrat de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. C'est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée défini dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Il doit contenir notamment les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de rémunération ;

- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiqués au salarié ;

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au contrat par écrit.

L'employeur qui souhaite modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié doit le motiver.

En revanche, en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Toutefois, en application de l'article L. 212-4-4 du code du travail, 1er alinéa, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Le salarié bénéficie dans ce cas de contreparties définies par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, le salarié bénéficie d'un repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

13.3 Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes sont celles prévues aux articles 6.1, 6.2 et 12.3 du présent avenant.

13.4 Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5 % ;

- au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %.

En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 heures par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 13.6 et 13.7 du présent avenant.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

13.5 Interruption d'activité (coupure)

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- les 2 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 ;

- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties conviennent que 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.

13.6 Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

13.7 Statut collectif des salariés à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptations prévues par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que les salariés à temps complet en matière de promotion interne, d'évolution de carrière et de formation.

- **TITRE VI : classifications**

NOUVELLES DISPOSITIONS : Voir AVENANT N° 30

Classifications.
Article 14 - En vigueur étendu

Les dispositions suivantes complètent les dispositions de l'article 34 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Les partenaires sociaux, soucieux de valoriser les qualifications des salariés, ont décidé d'intégrer dans la grille de classification de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, une prise en compte des CQP/IH relevant de la branche d'activité.

Le positionnement d'un titulaire d'un COP/IH relevant de la branche d'activité, dans la grille de classification, n'intervient que si le salarié est embauché à un poste correspondant et suivant la méthode des critères classants.

Chaque CQP/IH est positionné dans la grille de classification en fonction de l'emploi et de la qualification considérés.

Les CQP/IH sont positionnés à un niveau minimum déterminé par les partenaires sociaux, sachant qu'une progression du poste reste possible en référence à la grille des emplois repères et dans la limite du statut considéré.

Les positionnements des CQP/IH relevant de la branche d'activité dans la grille de classification sont les suivants :

- CQP-IH : employé d'étages : niveau I, échelon 3 ;
- CQP-IH : agent de restauration : niveau I, échelon 3 ;
- CQP-IH : commis de cuisine : niveau II, échelon 1 ;
- CQP-IH : serveur : niveau II, échelon 1 ,
- CQP-IH : pizzaiolo : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : cuisinier : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : réceptionniste : niveau II, échelon 2,
- CQP-IH : assistant d'exploitation : niveau IV, échelon 1.

Concernant les dispositions de l'article 34 et de l'annexe 1 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants de 1997 relatives à la grille de classification, les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du second semestre 2007.

- **TITRE VII : prévoyance**

En vigueur étendu

Dernière modification: Remplacé par avenant n° 11 du 29 avril 2010, étendu par arrêté du 9 juin 2011, JORF du 17 juin 2011.

Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance
Article 15 • En vigueur étendu

Consulter l'avenant n° 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance qui remplace l'ancien Titre VII de l'avenant n°02 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail.

• **TITRE VIII : chèques-vacances**

Chèques-vacances.
Article J6 - En vigueur étendu

Afin de faciliter l'accès aux chèques-vacances des entreprises de moins de 50 salariés concernées par les articles L. 411-1 et suivants du code du tourisme, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans les meilleurs délais pour négocier un accord national de branche dans les conditions fixées par la loi.

Le mécanisme défini par les partenaires sociaux sera de caractère optionnel et reposera sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur le choix individuel de chaque salarié d'effectuer des versements.

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du 2e semestre 2007.

• **TITRE IX : suivi de l'accord**

Durée, entrée en vigueur, dépôt.
Article 17 • En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

• **TITRE X : thèmes de négociation prioritaires.**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent de façon prioritaire, hors négociation de salaires et hors prévoyance et, en tout état de cause, avant fin 2007, lors de la prochaine commission mixte paritaire :

- à négocier de nouvelles dispositions relatives au temps de repos entre 2 journées de travail afin de porter notamment à 9 heures ce temps de repos en cas de surcroît d'activité et avec l'accord du salarié ;

- à examiner le statut des cadres ;

à mettre en place la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

• **ANNEXE I : L'aménagement du temps de travail**

Modulation du temps de travail.
Article 19 - En vigueur étendu

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail sous réserve de la fixation d'un plafond annuel d'heures, tel que précisé ci-dessous, et des dispositions prévues par le présent accord en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire, justifiées par la durée du travail définie à l'article 3 du présent avenant.

L'industrie hôtelière étant très marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de service.

Ainsi, s'appuyant sur les textes relatifs à la modulation et sur la base des dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, et dans la perspective du développement de l'emploi, il est prévu une nouvelle organisation du travail, sur tout ou partie de l'année année civile, exercice comptable, saison ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les salariés y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

19.1 Principe

Le principe de modulation permet par le jeu d'une compensation arithmétique que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

Le régime de modulation des horaires prévu par le présent avenant est réputé suffisamment adapté pour permettre une application directe dans les entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du travail peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 607 heures.

19.2 Durées maximales de présence

En tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :
Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.
Cuisinier : 11 heures.
Autre personnel : 11 h 30.
Veilleur de nuit : 12 heures.
Personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales hebdomadaires :
Moyenne sur 12 semaines : 46 heures.
Absolue : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R.
212-8, R. 212-9, R. 212-10 du code du travail.

19.3 Programme indicatif des horaires

Le programme indicatif annuel de la répartition des horaires ainsi que sa modification devront être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants doivent être respectés en cas de modification de la programmation.

Les salariés sont avisés, au moins 7 jours ouvrés à l'avance, de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et

afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à l'industrie hôtelière, les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel.
Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel, les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel et, de manière générale, toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée.

En cas de non-respect du délai de 7 jours, le salarié bénéficie des contreparties suivantes :

- soit un repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 7 jours, ayant effectué pendant les 2 jours de retard 18 heures de travail, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

- soit toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

19.4 Calendrier individualisé

L'activité des salariés peut être organisée selon un calendrier individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou basse activité.

Les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification du calendrier, le salarié devra être informé dans les conditions prévues à l'article 19.3 ci-dessus.

L'employeur devra communiquer au salarié en même temps que son bulletin de paie un document faisant état du décompte des horaires du salarié.

Les modalités de l'article 19.8 régissant les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents trouvent application en cas de calendrier individualisé.

19.5 Heures supplémentaires

Seuil de déclenchement et régime des heures supplémentaires :

En cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire visé à l'article 19.2 ci-dessus, ces heures seront payées en qualité d'heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant.

De même, lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période annuelle de modulation excédera la durée annuelle fixée à l'article 19.1 ci-dessus, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année, à raison :

- d'une majoration de 10 % pour les heures effectuées entre 1607 heures et 1 790 heures ;

- d'une majoration de 20 % pour les heures effectuées entre 1 791 heures et 1 974 heures ;

- d'une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1 974 heures.

Amplitude de la modulation :

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire hebdomadaire minimal fixé en période basse à 0 heure et d'un horaire hebdomadaire maximal en période haute fixé à 48 heures de travail effectif.

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est fixé à 130 heures par an.

Toutefois, ce contingent annuel est porté à 360 heures par an lorsque la modulation est construite sur la base d'une amplitude peu élevée, c'est-à-dire (1):

- soit comprise entre une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ;

- soit lorsque le volume d'heures modulées n'excède pas 70 heures par an et par salarié.

19.6 Chômage partiel

Lorsque la durée minimale fixée par l'accord ne peut être atteinte, les heures non effectuées peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

19.7 Rémunération

L'employeur aura le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

19.8 Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

- en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;

- la récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des stipulations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite ;

- dans les cas autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer ;

- les congés et suspensions du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant ;

- lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire, dans le respect des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail ;

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paie dans le respect des articles sus-visés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;

- en cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

19.9 Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire

La modulation doit permettre une meilleure gestion de l'emploi des entreprises en permettant une plus grande adaptation de l'emploi par rapport à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en place pour occuper les postes à pourvoir que ce soit en cas d'absence temporaire de salariés ou en cas de surcroît temporaire d'activité.

Toutefois, lorsque cela est nécessaire, l'employeur pourra avoir recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat à durée déterminée pourra prévoir une répartition du travail modulée sur tout ou partie de la durée du contrat dans le respect de l'article 19.8.

Lorsque le personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7, premier alinéa, du code du travail, qui prévoient que les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 du code du travail peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa 2 de l'article L.212-7 du code du travail (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er).

- **ANNEXE II : Exemples relatifs aux jours fériés.**

En vigueur étendu

1. Les jours fériés garantis

1.1 Modalités d'octroi des jours fériés garantis

Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.

Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.

Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que la présence du salarié est nécessaire, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie en plus de sa rémunération habituelle :

- soit d'une journée de compensation ;

- soit d'une indemnisation équivalente.

1.2 Décompte des jours fériés garantis :

Cas des salariés des établissements permanents :

Au terme de cette période de 12 mois, ces 5 jours fériés doivent avoir été pris, compensés ou indemnisés. A défaut, le salarié devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette de période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ces 5 jours fériés garantis peuvent, le cas échéant, constituer une semaine de congés.

Cas des établissements saisonniers et des salariés sous contrat saisonniers des établissements permanents.

Exemple de calcul : selon les modalités définies au titre III, un salarié ayant un contrat de 4 mois bénéficie de 4/12 de 5 jours fériés garantis, soit 1,66, arrondis à 2 jours fériés garantis.

Cas des salariés à temps partiel :

Exemple d'un salarié à temps partiel travaillant 5 jours ou plus par semaine. Il bénéficie du même nombre de jours fériés garantis qu'un salarié à temps complet, soit 5 jours fériés par an.

Exemple d'un salarié à temps partiel travaillant 4 jours dans la semaine. Il bénéficie de 4/5 de 5 jours fériés garantis, soit 4 jours fériés garantis.

2. Les 3 autres jours fériés

Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié ne bénéficie ni d'une journée de compensation ni d'une quelconque indemnisation.

Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.

Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie de 1 journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.

• ANNEXE III : Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire.

En vigueur étendu

Identification de l'établissement : Identification

du salarié : ...

Qualification : ...

Mois de : ...

Année : ...

Aménagement du temps de travail : ...

SEMAINE	HEURE	PAUSE	PAUSE	HEURE	DUREE		
au	PRISE	début	fin	début	fin	DEPART	TRAVAIL
	de					du	
	fonction					travail	
Lundi							
Mardi							
Mercredi							
Jeudi							
Vendredi							
Samedi							
Dimanche							
Total hebdomadaire de la durée du travail							
Solde des heures accomplies		(2)					
(1) Signature du salarié							
(2) Signature de l'employeur							

AVENANT N° 2 bis du 5 Février 2007 - SALAIRES

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires ont exprimé leur souhait de définir des rémunérations minimales attractives dans la branche d'activité en conformité avec la situation économique des entreprises, leur diversité et le caractère par nature variable de leur activité.

Dans le prolongement de cet avenant, les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation spécifique aux rémunérations minimales, dès le mois de juillet 2007.

Ils sont convenus que les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du 1 de l'article 35.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Article 1er
Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés, y compris le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.1 A, 55.1 C, 55.1 E, 55.3 A, 55.4 A, 55.4 B, 55.5 D, 92.6 A (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55.3 A et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre, à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

***Article 1" bis**
Extension du champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 55.4 C sont donc également visées.* (1)

Article 2
Salaires minimaux conventionnels horaires

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants.

(En euros)	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	8,27	8,46	8,70	9,17	10,45
Echelon 2	8,31	8,50	8,87	9,46	12,13
Echelon 3	8,37	8,57	9,02		15,87

Article 3

Salaires minimaux conventionnels annuels bruts pour les salariés rémunérés au pourcentage service, hors avantages en nature nourriture et logement

Pour les salariés rémunérés au pourcentage service conformément aux dispositions des articles L. 147-1 et suivants du code du travail, l'entreprise peut décider de respecter une grille de salaires minimaux conventionnels annuels bruts, hors avantages en nature, nourriture et logement. Dans ce cas, les minimums horaires conventionnels ne sont pas applicables.

Cette grille de rémunération, applicable sur le territoire métropolitain et les DOM, est déterminée pour une année civile, année de l'exercice comptable, ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants.

(En euros)	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	17 400	17 820	18 400	19 300	23 500
Echelon 2	17 600	17 950	18 770	20 000	27 000
Echelon 3	17 750	18 120	19 000		32 200

Les rémunérations minimales ci-dessus s'entendent pour une durée de travail de 39 heures en moyenne par semaine hors majoration.

Elles sont calculées pro rata temporis pour ceux des salariés qui sont employés pour une durée de travail inférieure à 39 heures en moyenne par semaine.

Pour apprécier le respect de ces minimums conventionnels annuels, une comparaison sera opérée avec le salaire brut annuel (hors avantages en nature, nourriture et logement) perçu au prorata du temps de travail accompli sur tout ou partie de l'année : année civile, année de l'exercice comptable ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois.

En tout état de cause, les salariés au pourcentage service ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle en deçà du SMIC, majorée des heures supplémentaires, lorsqu'elles existent. Article 4 Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Article 5 Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail, aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré (arrêté du 26 mars 2007, art.1er)

AVENANT N°3 du 20 décembre 2007
relatif à la prévoyance

En vigueur étendu

L'objet du présent avenant est de réviser le titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants afférent à la prévoyance, et plus particulièrement les articles 18 à 18.9 prévus par l'avenant du 2 novembre 2004.

Il a pour objet d'améliorer les garanties actuelles et de prévoir une nouvelle garantie dans le régime de prévoyance des salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de l'avenant du 13 juillet 2004.

Il fera l'objet d'une information auprès des institutions représentatives du personnel des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

article 1• En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent modifient celles de l'avenant du 2 novembre 2004 modifiant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants et figurant sous le titre X de la convention collective.

Modification de l'article 18.2 (Garanties)
article 2 - En vigueur étendu

1. Dans le premier alinéa de l'article 18.2.1 (Garanties décès de base, invalidité absolue et définitive) et le premier alinéa de l'article 18.2.2 (Garantie décès accidentel), le montant du capital est porté à 150 %.

2. Dans le deuxième paragraphe de l'article 18.2.1, le délai de prorogation de la couverture décès est porté à 4 mois, le surplus du paragraphe demeurant sans changement.

3. Les 4 premiers alinéas de l'article 18.2.4 (Garantie rente éducation) sont modifiés comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire, dont le montant annuel est fixé à :

- jusqu'au 8e anniversaire inclus : 12 % du salaire de référence ;
- à compter du 8e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire inclus : 18 % du salaire de référence (porté au 26e anniversaire inclus en cas de poursuite d'études supérieures ou de situations définies ci- après).

Le montant de la rente éducation est doublé si les enfants se trouvent orphelins de père et de mère. »

Le surplus de l'article demeure sans changement.

4. Il est inséré un article 18.2.4 bis rédigé comme suit :

article J8.2.4 bis
Rente de conjoint

1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle) et en l'absence d'enfant à charge permettant le versement d'une rente d'éducation, une rente temporaire est versée au profit du conjoint tel que défini au 3 ci-après.

2. Montant de la garantie

Le montant de la rente est fixé à 5 % du salaire de référence.

La rente est versée sur une durée maximale de 5 ans, elle cesse au plus tard au 65e anniversaire du conjoint.

Le premier versement est effectué à partir du premier jour du mois civil qui suit le décès du participant. Le terme est fixé au dernier jour du trimestre civil au cours duquel soit le conjoint a atteint son 65" anniversaire, soit la durée de 5 années de versement de la rente est atteinte.

3. Définition du conjoint

Est assimilé au conjoint le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité et le concubin notoire.

Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins 2 ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé.

De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance
article 3 - En vigueur étendu

Les entreprises relevant des dispositions de l'article 18.7 et qui n'auraient pas rejoint les organismes désignés mettent les prestations servies par les contrats souscrits en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Durée et date d'effet
article 4 - En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt - Publicité
article 5 - En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail.

Interprétation
article 6 - En vigueur

Toute difficulté qu'auraient à connaître les parties sur l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de cet avenant sera soumise à la commission nationale d'interprétation, visée à l'article 5 de la convention collective nationale, qui pourra, si elle le souhaite, solliciter l'assistance de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance.

L'interprétation donnée sera opposable aux entreprises et aux salariés.

AVENANT N° 3 du 26 octobre 2015 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Préambule

Après avoir rappelé que :

Par l'accord du 6 octobre 2010 a été créé un régime frais de santé reposant sur le principe de la solidarité professionnelle.

L'article 2 de cet accord sur l'assurance et la gestion du régime avait prévu la désignation de plusieurs coassureurs.

En application de la décision DC n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, les dispositions de cet article cesseront de produire effet au 1er janvier 2016, date de l'échéance de la clause de révision quinquennale prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La décision du conseil constitutionnel a prévu expressément que l'inconstitutionnalité des clauses de désignation ne met pas fin aux contrats en cours (1). Dès lors les bulletins d'adhésion des entreprises de la branche souscrits antérieurement restent valables et continueront, dans le cadre du droit commun, à régir leurs relations avec leurs organismes assureurs.

Les dispositions légales et réglementaires sur les contrats solidaires et responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ont été modifiées et il convient en conséquence de réviser les garanties conventionnelles, afin qu'elles soient compatibles avec ces nouvelles dispositions et que les avantages fiscaux et sociaux attachés à ce type de contrat soient maintenus.

Il résulte de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (généralisation des frais de santé) et de son décret d'application (décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, Journal officiel du 10 septembre) que les garanties conventionnelles ne peuvent être inférieures au « panier de soins minimal » dont doivent bénéficier les salariés. Il convient en conséquence d'adapter les garanties du régime conventionnel.

Afin de prendre en compte les spécificités de la branche où nombre de salariés disposent d'un contrat de travail à durée déterminée, notamment les saisonniers, les partenaires sociaux ont entendu prendre certaines mesures favorisant notamment la portabilité.

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité répondre, autant qu'il est possible, aux attentes que nombre d'entreprises et de salariés ont exprimées, concernant l'amélioration de certains niveaux de prestations et le financement.

Les dispositions du présent avenant s'entendent sous réserve de dispositions plus favorables pouvant résulter du contrat de garanties collectives souscrit par l'entreprise.

Il a en conséquence été décidé ce qui suit :
(1) Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 - (JORF n° 0138 du 16 juin) - Considérant n° 14 : « Considérant que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prend effet à compter de la publication de la présente décision ; qu'elle n'est toutefois pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité. »

Article 1er
Modification de l'article 1er « Objet du régime »
L'article 1er de l'accord du 6 octobre 2010 est désormais intitulé « Objet de l'accord », l'intégralité des dispositions étant supprimées pour être remplacées par les suivantes :

« Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

Les garanties souscrites par les entreprises en exécution du présent accord devront également prévoir des actions de prévention, comme il est dit ci-après.

Les garanties respectent les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4,9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord. En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés. »

Article 2
Suppression de l'article 2 « Assurance et gestion collective » Les dispositions de l'article 2 de l'accord du 6 octobre 2010 sont supprimées.

Article 3
Modification de l'article 3 « Champ d'application »

L'article 3 devient l'article 2.
A la première ligne, les mots « Le présent avenant concerne » sont remplacés par les mots : « Entrent dans le champ d'application du présent accord »

Article 4
Modification de l'article 3 bis « Extension du champ d'application »
Les mots « Article 3 bis. — Extension du champ d'application » sont supprimés.
A la première ligne, les mots « les partenaires sociaux conviennent d'inclure » sont supprimés.

Après le mot « discothèques » sont ajoutés les mots « sont comprises ».
(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L.2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré (arrêté du 21 décembre 2015, article 1er).

Article 5
Modification de l'article 4 « Adhésion des entreprises au régime frais de santé conventionnel »

L'article 4 devient l'article 3 et est désormais intitulé « Couverture conventionnelle obligatoire ».
L'article 3 est ainsi rédigé :

« Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5 les prestations d'assurance définies à l'article 11.

Article 6
Modification de l'article 5 « Salariés bénéficiaires du régime »

L'article 5 devient l'article 4.

L'article 4 est ainsi rédigé

:

« Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 3 du présent accord, et ayant au moins 1 mois civil entier d'emploi dans une même entreprise.

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.

Ces possibilités de dispense concernent les situations limitativement énumérées ci-après :

– les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas 1 mois de date à date ;

– les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ;

– les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute. »

Article 7
Modification de l'article 6 « Date d'effet des garanties »

L'article 6 devient l'article 5.

L'article 5 est ainsi rédigé :

« Pour les salariés bénéficiaires tels que définis au premier alinéa de l'article 4, les garanties prennent effet, selon le cas, à :

– la date d'embauche ;

– la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant. »

Article 8
Modification de l'article 7 « Période de suspension du contrat de travail »

L'article 7 devient l'article 6.

L'article 6 est ainsi rédigé :

« Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien de rémunération par l'employeur ou indemnisation de la sécurité sociale, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

– d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;

– d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;

– d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ; ou

– en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé, Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie d'obtenir le maintien de la garantie moyennant le paiement intégral de la cotisation prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard 1 mois après le début du congé non rémunéré. »

Article 9
Modification de l'article 8 « Cessation des garanties »

L'article 8 devient l'article 7.

L'article 7 est ainsi rédigé :

« L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

– en cas de cessation du contrat de travail, notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties dans les conditions énoncées à l'article 8 ;

– en cas de décès du salarié ;

– en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties. »

Article 10
Modification des articles 9 et 10

Les articles 9 et 10 deviennent l'article 8, désormais intitulé « Maintien des garanties ».
L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8.1
Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé
En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la loi Evin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 8.2

Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié cesse de bénéficier obligatoirement des garanties conventionnelles lorsqu'il n'appartient plus au personnel des entreprises entrant dans son champ d'application et qu'il ne bénéficie plus du dispositif prévu à l'article 8.1.

Cependant, peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de santé à titre individuel dans les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement conforme aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que leur propose l'organisme assureur pour assurer les garanties conventionnelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

– d'une allocation de chômage ;

– d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;

– ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié. »

Article 11
Modification de l'article 11

L'article devient l'article 9 et est désormais intitulé « Position des partenaires sociaux sur une couverture dans les cas de sorties de branche ».

L'article 9 est ainsi rédigé :

« Les partenaires sociaux souhaitent organiser au niveau de la branche, dans un délai de 3 ans, la mise en œuvre de garantie frais de santé complémentaire propre aux salariés en situation de sortie de branche, et notamment aux retraités.

La mutualisation de ce régime, au sein du régime des actifs, est d'ores et déjà exclue. »

Article 12
Modification de l'article 12
L'article 12 devient l'article 10 et est désormais intitulé « Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires

L'article 10 est ainsi rédigé :

« Sont couverts les actes et frais de santé relevant des postes énumérés au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors pénalités, franchises et contributions).

Les actes et frais non pris en charge par le régime de base de la sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf indication contraire figurant au tableau des prestations ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

—aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;

—aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatives à la couverture minimale dite “panier de soins "

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties plus favorables souscrites par les entreprises de la branche, qui doivent faire en sorte que les garanties soient conformes aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des prestations indiquée dans le tableau ci-dessous ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce un salarié bénéficie d'un remboursement inférieur à l'obligation minimale de couverture ou supérieur au plafond maximal ; dans cette hypothèse, la prestation effectivement versée serait augmentée ou diminuée à due concurrence, sans que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat souscrit par l'entreprise devra :

– comporter une clause d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) concernant les salariés invalides restant dans l'effectif de l'entreprise et ne percevant pas de salaires en contrepartie du maintien des garanties ;

– être conforme “ ligne à ligne ” avec l'ensemble des garanties prévues dans le présent article. Les améliorations éventuelles des garanties figurant dans le contrat qui sera souscrit par l'entreprise devront donc s'y ajouter et le caractère plus favorable du contrat ne pourra pas être apprécié globalement.
Tableau des garanties à compter du 1er janvier 2016. — Régime général de la sécurité sociale
(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.

journal-officiel. gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc20150047_0000_0011.pdf

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale, comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire, qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime. »

Article 13
Suppression de l'article 13 « Versement des prestations »

L'article 13 « Versement des prestations » est supprimé.

Article 14
Modification de l'article 14 « Territorialité des garanties »

L'article 14 devient l'article 11.

L'article 11 est ainsi rédigé :

« Les garanties conventionnelles obligatoire de frais de santé bénéficient aux salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer. »

Article 15
Modification de l'article 15 « Montant de la cotisation et répartition »

L'article 15 devient l'article 12. Il est ainsi rédigé :

« Les cotisations servant à financer les garanties énumérées à l'article 10 sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

Les cotisations servant à financer les garanties seront obligatoirement exprimées sous forme de forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire. Ce forfait n'est pas réduit pro rata temporis.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2018, les cotisations servant à financer les garanties prévues par le présent accord seront :

– cotisations salariales au plus :

– pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :14€;

– pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 € ;

– cotisations des employeurs a minima :

- pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 14 € ;

– pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 €.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs et dans le cas où lesdits employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est repartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs, qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proratisation de la cotisation, à condition que le salarié communique aux employeurs le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération. »

Article 16
Modification de l'article 16 « Echéance et paiement des cotisations »

L'article 16 devient l'article13.

L'article 13 est ainsi rédigé :

« La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 4, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les prestations sont servies pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu. »

Article 17
Modification de l'article 17 « Prévention »

L'article 17 devient l'article 14.

L'article 14 est ainsi rédigé :

« Le contrat souscrit par l'entreprise devra prévoir une prestation de prévention collective accessible à tous les salariés leur permettant d'interroger un thérapeute sur leur situation particulière au regard des dépendances liées au tabac, à l'alcool ou aux drogues.

Au titre des prestations de prévention, un forfait de sevrage tabagique de 80 € par bénéficiaire et par an permettant un remboursement partiel des patchs inscrits sur la liste de la sécurité sociale, doit être garanti. »

Article 18
Modification de l'article 18 « Action sociale »

L'article 18 devient l'article 15 et est désormais intitulé « Action sociale et prévention »

L'article 15 est ainsi rédigé :

« Quel que soit l'organisme assureur retenu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

– de prestations d'action sociale, notamment afin de permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles (aide au permis de conduire, aide aux parents isolés, aide à la garde d'enfants ..), sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires de la couverture en grande difficulté ;

– d'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture ;

– d'une assistance sociale et psychologique ;

– d'un conseil et de soutien psychologique pour les aidants ;

– d'une aide financière, sous conditions de ressources, aux personnes en situation de handicap ;

– d'une aide financière, sous conditions de ressources, aux personnes atteintes de maladie redoutée. »

Article 19
Modification de l'article 19 « Régimes collectifs ou individuels complémentaires et supplémentaires »

L'article 19 devient l'article 16, désormais intitulé « Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires ».

L'article 16 est ainsi rédigé :

« Les salariés doivent pouvoir accéder, dans le cadre de contrats collectifs (obligatoires ou individuels) ou individuels d'assurance, à des garanties frais de santé supplémentaires, moyennant une tarification spécifique, et dont les prestations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Ces contrats doivent permettre, d'une part, d'améliorer le niveau de couverture, d'autre part, d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité “Pacs ”ainsi qu'aux enfants à leur charge. »

Article 20
Modification de l'article 20 « Création et composition de la commission paritaire de pilotage du régime »

L'article 20 devient l'article 17 et est ainsi rédigé :

« Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs.

A la date de signature du présent accord, la commission paritaire de suivi est composée de quinze membres par collège, à raison de deux titulaires et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés et de deux titulaires et d'un suppléant par organisation professionnelle d'employeurs.

En cas d'évolution de la représentativité, la commission mixte paritaire se réunira dans les 3 mois afin d'adapter la composition de la commission paritaire de suivi à ce nouveau contexte, la parité en nombre entre les deux collèges devant rester une obligation.

La commission paritaire de suivi mettra en place un bureau composé d'un membre par organisation syndicale de salariés et par organisation professionnelle d'employeurs représentatives dans la branche. »

Il est ajouté en fin d'article l'alinéa suivant :

« La commission paritaire de suivi a pour missions principales :

– de suivre la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la branche ;

– de consulter régulièrement les acteurs du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaires, courtiers .) afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action sociale ;

– d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties frais de santé ;

– de proposer à la commission paritaire nationale les évolutions à apporter au présent accord. »

Article 21
Suppression de l'article 21 « Missions de la commissions paritaire de pilotage »

L'article 21 est supprimé.

Article 22
Numérotation et subdivision en chapitres

Les articles 22 à 25 deviennent les articles 18 à 21.

Les subdivisions en chapitres sont supprimées.

Article 23
Date d'effet
Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2016.

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. (1)

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.
(1) L'alinéa 2 de l'article 23 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 223s-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

AVENANT N°4 relatif au compte épargne temps

Cet avenant na' jamais abouti.

AVENANT N° 4 du 31 mars 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Préambule

Après avoir rappelé que :

– par l'accord du 6 octobre 2010, a été créé un régime frais de santé reposant sur le principe de la solidarité professionnelle ;

– l'article 4 de cet accord, « salariés bénéficiaires du régime », avait prévu une condition d'ancienneté d'un mois civil entier d'emploi dans une même entreprise pour pouvoir bénéficier des garanties du régime conventionnel ;

– l'avenant n° 3 du 26 octobre 2015 a confirmé l'application de cette condition d'ancienneté et a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015 sans exclusion sur le sujet ;

– l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, entré en vigueur le 1er janvier 2016, impose aux entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture complémentaire frais de santé ;

– l'administration, par une lettre circulaire d'ACOSS du 12 août 2015 est venue préciser qu'au regard de la généralisation de la complémentaire santé au 1er janvier 2016, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté à partir de cette date ;

– par ailleurs, le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (JO 31) pris pour l'application de l'article 34 de la LFSS pour 2016, entré en vigueur le 1er janvier 2016, a instauré des cas de dispenses de droit au profit des salariés.

Article 1er
Modification de l'article 4 « **salariés bénéficiaires du régime** »

L'article 4 est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

– les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date ;
– les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. »

Article 2
Date d'effet

Le présent avenant est d'application immédiate.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. (1)

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension.

(1) Le deuxième alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

AVENANT N° 5 du 15 Avril 2008 - SALAIRES (1)

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241- 9 (anciennement article L. J32-J2-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du fer juillet 2008, art. fer)

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en termes de développement de l'emploi qu'en termes de formation professionnelle. Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche, en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre.

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines, économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

Réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche. Ils conviennent à cet effet, de se réunir à la demande de la partie la plus diligente et ce, au plus tard, le 15 juillet 2008.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant, qui annule et remplace les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 2 bis à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 5 février 2007.

Champ d'application
Article 1 - En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp : 56.21Z. 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56-1 OB et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Extension du champ d'application
Article 1 bis (1)- En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.
Les entreprises relevant du code NAF 56. 30Z ou 93. 29Zp sont donc également
visées.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail (anciennement article L. 133-1) aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.
(Arrêté du fer juillet2008, *art. 1er)*

Salaires minima conventionnels horaires
Article 2 - En vigueur étendu

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	8,63	8,83	9,10	9,60	10,95
Echelon 2	8,70	8,88	9,28	9,90	12,69
Echelon 3	8,77	8,98	9,44		16,58

Durée, entrée en vigueur, dépôt
Article 3 - En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Révisions et modifications
Article 4 - En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 5 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Préambule

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet :

– d'améliorer le niveau de prise en charge du poste « médecine douce » ;

– de prendre en compte l'adaptation des obligations du « contrat responsable » (loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016) faisant référence à la notion générique de « dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ». Ce dispositif recouvre depuis le 1er janvier 2017

– le contrat d'accès aux soins, qui a cessé d'être proposé aux médecins mais dont les effets peuvent subsister jusqu'au 31 décembre 2019 ;

– l'OPTAM et l'OPTAM-CO, options tarifaires maîtrisées proposées depuis cette date (CO pour chirurgie et obstétrique).

Pour mémoire, le caractère responsable du régime de complémentaire santé est subordonné à ce que la prise en charge des dépassements d'honoraires le cas échéant prévus, soit différenciée selon que le médecin adhère ou non à un tel dispositif.

Il a en conséquence été décidé ce qui suit

Article 1er

Tableau de prestations au 1er janvier 2018

À compter du 1er janvier 2018, le poste « médecine douce » est amélioré

– ajout des spécialités suivantes : acupuncture et pédicurie-podologie (non remboursée par la sécurité sociale) ;

– augmentation du forfait annuel par bénéficiaire, qui passe de 100 € à 300 €.

Le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1er janvier 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et honoraires chirurgicaux	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Chambre particulière	50 € par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour
Médecine courante	
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65 % BRSS
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
Petit appareillage remboursé par la sécurité sociale	100 % BRSS

Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 € par an et par bénéficiaire	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Dentaire		
Soins dentaires	Ticket modérateur	
Inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	240 % BRSS (1)	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS (2)	
Optique	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par verre (3)		
— de 0 à 4	160 €	250 €
— de 4,25 à 6	185 €	288 €
— de 6,25 à 8	222 €	300 €
— à partir de 8,25	277 €	311 €
Monture (3)	100 €	
Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire (minimum ticket modérateur)	
Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire	
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la sécurité sociale)	80 € par an et par bénéficiaire	

BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO).

Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité.

(1) Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €.

(2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie).

(3) Un équipement optique « verres et monture » pris en charge par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale — comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire — qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

Article 2

Dispositions finales. — Date d'effet

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il prendra effet le 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2018.

AVENANT N° 6 du 15 décembre 2009

Avenant portant modification des avenants n°2 et n°5 à la convention (1)(2)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 19 février 2010, art. fer)

(2) Considérant que le préambule de l'avenant susvisé ne saurait être entendu et interprété comme remplaçant l'intégralité des dispositions de l'avenant n°2 du 19 décembre 2005, mais comme se substituant exclusivement aux seules dispositions dudit avenant ayant la même nature et le même objet, et ce conformément à l'intention des parties, telle qu'elle est d'ailleurs confirmée dans la lettre du 26 janvier 2010 signée par l'ensemble des organisations signataires.
(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

- **Préambule**

article 1
Champ d'application - En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants 55. 10Zp, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56. 21Z, 93. 11Z (bowlings). Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56. 10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

article 1 bis
Extension du champ d'application - En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 226s-J9 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs e! de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.
(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

article 2
Rémunération - En vigueur étendu

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :
(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
1	8,92	9,22	9,68	10,25	12,06
2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
3	9,10	9,63	9,97		17,14

article 2 bis
Négociation des salaires minima conventionnels horaires
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier échelon au premier niveau (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 SMIC (ou SMIC + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du SMIC, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

article 3
Reconnaissance des qualifications •

NOUVELLES DISPOSITIONS : Voir AVENANT N° 30

Soucieux de valoriser les qualifications des salariés, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article 34-3 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 complété par l'article 14 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des HCR du 5 février 2007.

Les positionnements des CQP-IH relevant de la branche classification sont les suivants :

- CQP-IH : employé d'étages : niveau I, échelon 3 ;
- CQP-IH : agent de restauration : niveau I, échelon 3 ;
- CQP-IH : commis de cuisine : niveau II, échelon 1 ;
- CQP-IH : serveur : niveau II, échelon 1 ;
- CQP-IH : pizzaiolo : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : cuisinier : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : réceptionniste : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : assistant d'exploitation : niveau IV, échelon 1.

Les autres dispositions de cet article 34. 3 restent inchangées.

article 4
Prévoyance et mutuelle - En vigueur étendu

4.1. Soucieux de renforcer et de développer la protection sociale des salariés, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer la couverture sociale des salariés de la branche :
- en réexaminant le dispositif de prévoyance existant dans les 12 mois suivant l'arrêté d'extension des avenants n°s 7, 8 et 9 du 22 juin 2009 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants ;
- et en créant une couverture frais de santé (mutuelle) au plus tard le 1er juillet 2010.

Pour ce second point, les parties constituent une commission technique paritaire, composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et d'employeurs du secteur HCR.

Cette commission technique paritaire devra :
- déterminer les modalités et le calendrier de travail nécessaire à la réalisation de cet engagement ;
- désigner un ou des experts conseils pour l'accompagner dans la réalisation de ces travaux. La prise en charge sera assurée par le futur régime de frais de santé ;
- remettre régulièrement ses travaux à la commission mixte paritaire, seule décisionnaire.

4.2. Conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance du 2 novembre 2004, les partenaires sociaux ayant réexaminé l'accord en fin de période quinquennale décident de renouveler les dispositions dudit accord pour une période quinquennale.

article 5
Prime liée à la réduction du taux de la TVA - En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA demeure inchangé à 5,5 %, et le 30 septembre 2012 au plus tard, un bilan sera établi par les partenaires sociaux sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi selon notamment l'activité des entreprises ainsi que sur l'évolution du taux de TVA dans la branche.

A la suite de ce bilan, et au plus tard le 31 octobre 2012, une commission mixte paritaire de branche sera réunie à la demande de la partie la plus diligente. Elle aura pour objet une négociation sur la rémunération des salariés de la branche en lien avec cette prime, celle-ci pouvant prendre notamment la forme d'une grille des rémunérations, d'une prime pérenne, d'une prime de fin d'année ou de tout autre élément de rémunération.

Les partenaires conviennent que si cette négociation n'aboutissait pas, la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants serait maintenue comme telle.

Le présent article définit le montant et les bénéficiaires de cette prime.

1. Bénéficiaires de la prime

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5% dans la restauration est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à la convention collective nationale des HCR, sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives :

- avoir 1 an d'ancienneté à la date de versement de la prime ;
- être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail, sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail.

En tout état de cause, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement et/ou entreprise sans condition d'ancienneté.

2. Montant de la prime

Le montant de la prime liée à la réduction du taux de la TVA est égal à 2% du salaire de base annuel dans la limite de 500 € par an pour un salarié employé à temps complet.

Pour les autres salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Enfin, cette prime, plafonds y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis ci-dessous en raison du code NAF de l'entreprise.

CODE NAF	ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE	COEFFICIENT	PLAFOND
56.10A	Restaurants	100 %	500 €
56.10B			
55.10Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 €
55.10Zp			
56.30Zp			
56.21Z	Autres entreprises	25 %	125 €
93.11Z			
93.29Zp			

3. Conditions de versement

Le premier versement de la prime liée à la réduction du taux de la TVA aura lieu à l'échéance de la paie du 1er juillet 2010 ; les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paie.

S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié).

En tout état de cause, pour les entreprises ayant mis en place depuis le 1er juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5% dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.

article 6
Jours fériés • En vigueur étendu

6. 1. Modalités d'application

Le présent article modifie l'article 11. 1 du titre III «Jours fériés» de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

1. Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant 1 an d'ancienneté dans le même établissement et / ou entreprise bénéficient, en plus du 1er Mai, de 10 jours fériés par an et ceci à compter de la date d'application du présent avenant.

En tout état de cause, il est accordé aux salariés 6 jours fériés garantis. L'annexe II de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants est modifiée en conséquence. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés. Les 4 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 de 1 jour de compensation ;
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

2. Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 1242-2 (3º), L. 1243-10 et D. 1242-1 du code du travail, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Pour les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 9 mois d'ancienneté dans un même établissement et / ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail, bénéficient en plus du 1er Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application définies au 1 de l'article 6 du présent avenant et au prorata de la durée du contrat de travail.

3. Dans les établissements ouverts plus de 9 mois

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrats saisonniers qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

6.2. Modalités complémentaires des jours fériés garantis

Le présent article complète, en conséquence des dispositions de l'article 6. 1 ci-dessus, l'article 11. 2 du titre III « Jours fériés » de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

1. Dans les établissements permanents

Les salariés bénéficient de 6 jours fériés garantis par an.

Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis. A défaut, elle informe par écrit le salarié de ses droits restants dus à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivants :

soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés ;
soit être indemnisé de ses jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront obligatoirement rémunérés.

2. Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Au terme du contrat saisonnier, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés garantis leur restant dus.

3. Pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Cependant, la disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et prorata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de 5 jours par semaine.

Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

L'article 11. 3 demeure applicable.

article 7
Valorisation de la fonction tutorale - En vigueur étendu

La fonction tutorale est valorisée par une prime dans les conditions prévues par l'avenant n 10.

article 8
Négociation collective de branche - En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés réaffirment la nécessité de poursuivre et de développer le dialogue social dans la branche et conviennent de définir un calendrier social au titre des négociations annuelles de branche pour l'année 2010 et les années à venir :

- dès le premier trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un groupe de travail paritaire sur la refonte des classifications pour préparer les travaux de la commission mixte paritaire ;

- dès le deuxième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur le maintien de l'emploi des seniors dans la branche professionnelle ;

- dès le troisième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la branche ;

- dès le quatrième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'amélioration des garanties de prévoyance ainsi qu'un accord sur la santé au travail (une étude sur la pénibilité des métiers doit précéder cette négociation demande à la CPS HCR Prévoyance de financer cette étude).

Compte tenu de ces engagements, et au-delà des thèmes de négociations obligatoires prévus par la loi, les partenaires sociaux conviennent de se réunir régulièrement en commission mixte paritaire, au moins deux fois par an.

article **9**
Durée, entrée en vigueur, dépôt en vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

article 10
Révision et modification - En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition

d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N°6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Préambule

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet d'améliorer le niveau de prise en charge du poste de soins « lentilles correctrices », il a en conséquence été décidé ce qui suit :

Article 1er

Tableau de prestations au 1er avril 2018

À compter du 1er avril 2018, le niveau de prise en charge du poste « lentilles correctrices » est amélioré, le forfait annuel par bénéficiaire passant de 126 € à 250 €.

Le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende)

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1er avril 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et honoraires chirurgicaux	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Chambre particulière	50 € par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour
Médecine courante	
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
— praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
— praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65 % BRSS
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
Petit appareillage rembourse par la sécurité sociale	100 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur
Dentaire	
Soins dentaires	Ticket modérateur

Inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	240 % BRSS (1)	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS (2)	
Optique	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par verre (3)		
— de 0 à 4	160 €	250 €
— de 4,25 à 6	185 €	288 €
— de 6,25 à 8	222 €	300 €
— à partir de 8,25	277 €	311 €
Monture (3)	100 €	
Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire (minimum ticket modérateur)	
Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire	
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la sécurité sociale)	80 € par an et par bénéficiaire	

BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO).

Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité.

(1) Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €.

(2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie).

(3) Un équipement optique « verres et monture » pris en charge par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale — comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire — qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

Article 2

Dispositions finales. — Date d'effet

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il prendra effet le 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2018.

AVENANT N° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

Préambule

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet d'améliorer le niveau de prise en charge du poste « dentaire »,

Article 1er

Tableau de prestations au 1er avril 2019
À compter du 1er avril 2019, le niveau de prise en charge du poste « dentaire » est amélioré comme suit :

– prothèses dentaires : 300 % BRSS (au lieu de 240 % BRSS) ;

– les implants dentaires : 300 'E par an et par bénéficiaire (nouvelle prestation).
Le *tableau des prestations* (1) figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).
(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)
https :// www.journal-officiel. gouv.fr/publications/ bocc/pdf/2019/0036/boc_20190036_0000_0009.pdf

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et â compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 2

Dispositions finales. — Date d'effet
Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels cafés restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.
Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
Il prendra effet le 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2019.

AVENANT N ° 7 du 22 juin 2009
relatif à la suspension du contrat de travail

Préambule

Article 1 - En vigueur étendu

L'objet du présent article est d'adapter l'accord afférent à la prévoyance aux dispositions requises par la direction de la sécurité sociale sur le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail. Il est inséré un article 18.2. 8 rédigé comme suit :

«Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail, si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire. Ce maintien de garanties cesse :

– à la date de reprise d'activité du salarié ;
– à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;
– à la date de cessation du versement du complément de salaire ;
– à la date de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité ;
– à la date de résiliation du contrat de prévoyance, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur, sauf exonération prévue par l'organisme assureur. »

Durée et date d'effet
Article 2 - En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Il sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Dépôt et publicité
Article 3 - En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique,

par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Extension
Article 4 - En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires. Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

AVENANT N° 8 du 22 juin 2009
relatif à la prévoyance

Préambule

Article 1 - En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent modifient celles de l' avenant du 2 novembre 2004 modifiant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et figurant sous le titre X de la convention collective.

Modification de l'article 18.2 « Garanties »
Article 2 - En vigueur étendu

1. L'article 18. 2. 3 « Double effet » est modifié comme suit « En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, du partenaire lié par un Pacs, du concubin notoire, avec enfants à charge et nés de l'union, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié et avant son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du dernier décédé, un capital équivalant au capital de base servi lors du décès du salarié. »

2. Au 1er alinéa de l'article 18. 2. 5 « Garantie incapacité de travail », la période de franchise est ramenée à 90 jours d'arrêt de travail continus. Le reste du paragraphe demeure sans changement.

Durée et date d'effet
Article 3 - En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et publicité
Article 4 - En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Extension
Article 5 - En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

AVENANT N° 9 du 22 juin 2009
relatif à la prévoyance

- **Préambule**

Article 1 - En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent modifient et complètent celles de l'avenant du 2 novembre 2004 modifiant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et figurant sous le titre X de la convention collective.

Cessation du contrat de travail
Article 2 - En vigueur étendu

Il est inséré un article 18. 2. 9 rédigé comme suit :
« Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle- ci intervient au cours de la période de maintien prévue au 1er alinéa. Pour ce qui concerne le maintien des garanties définies par l'accord de prévoyance, le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, et est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 novembre 2004. »

L'introduction de ce dispositif entraîne la modification de l'article suivant :

L'alinéa 2 de l'article 18. 2. 1 concernant la prorogation de la couverture décès est complété de la manière suivante :

« La prorogation de la garantie décès s'applique de façon autonome et, si l'ancien salarié bénéficie du maintien des droits prévu en l'application de

l'article 18. 2. 9, sous déduction des droits nés de la portabilité.»

Le reste du paragraphe demeure sans changement. L'alinéa 5 de l'article 18.2. 5 est complété comme suit :

«Lorsque l'assuré relève des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, exposées à l'article 18. 2. 9, la limitation est appréciée par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période. »

Suivi du financement

Un point sur le suivi technique du financement de ce dispositif sera fait au plus tard le 1er juillet 2011 afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

Durée et date d'effet
Article 3 - En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2009.

Dépôt et publicité
Article 4 - En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Extension
Article 5 • En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires. Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

AVENANT N° 10 du 15 décembre 2009
relatif à la prime au tuteur accrédité

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires
- souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en termes de développement de l'emploi qu'en termes de formation professionnelle ;
- reconnaissent la nécessité de promouvoir l'emploi dans la branche d'activité en accompagnant notamment l'accueil de nouveaux salariés par ceux déjà en poste dans le cadre d'une fonction tutorale reconnue ;
- décident en conséquence de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Elles se sont réunies à cette fin et dans le prolongement de l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, et ont élaboré en commun le présent avenant.

article 1
Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants ' 55. 10Zp, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56. 21Z, 93. 11Z (bowlings). Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56. 10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Extension du champ d'application
article 1 bis (1) - En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant. Les entreprises relevant du code NAF 56. 30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 19 février 20t0, art. 1er)

article 2
Valorisation de la fonction tutorale - En vigueur étendu

En application des dispositions de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes (art. 4. 2. 4 c) et son avenant n° 1 du 12 février 2008, les entreprises mettent en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

La valorisation de la fonction tutorale concerne le tuteur accrédité CPNE- IH qui encadre un salarié en contrat de professionnalisation. Les collaborateurs qui exercent cette fonction de tuteur au-delà d'une durée de 1 mois bénéficient d'une prime de tutorat, dans les conditions prévues par l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Cette prime est égale à 2 % du salaire de base calculé au mois, hors avantage en nature nourriture, dans la limite de 12 mois ; elle est versée en une seule fois à l'issue du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme du 12e mois, quelle que soit la durée du contrat. Cette valorisation de la fonction tutorale n'est pas cumulable avec les dispositions d'un accord d'entreprise visant le même objet.

article 3
Durée, entrée en vigueur, dépôt - En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens art.L. 132-10, alinéa 1, début, L. 132-10, alinéa 3, et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

article 4
Révisions et modifications • En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 11 du 29 avril 2010
relatif à la prévoyance

Préambule

Champ d'application
Article 1e' - En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. 10Zp, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56.21Z, 93. 11Z (bowlings).
Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56. 10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance
Article 2 - En vigueur étendu

2.1. Composition de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, il a été créé une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance composée des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche d'activité à la date de mise en place du régime.
Les partenaires sociaux conviennent que cette commission paritaire de surveillance se compose d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales, à raison de 3 représentants par syndicat de salariés et de 3 représentants par organisation professionnelle patronale.

2.2. Réunion de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Il est convenu que la commission paritaire de surveillance se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an.

2.3. Délibérations de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Les partenaires sociaux conviennent que les scrutins s'organisent par collège (collège employeurs, collège salariés) et qu'au sein de chacun des collèges il est attribué une voix par syndicat de salariés et une voix par organisation professionnelle patronale.

2.4. Missions de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Cette commission a entre autres pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par les organismes assureurs, et présentés par l'apériteur, afin que ces derniers envoient les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises adhérentes ;
-
-
-
–

– de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action sociale du régime et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance ;

– de fixer chaque année les taux de la revalorisation des prestations versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la rente éducation avant leurs validations par les conseils d'administration des institutions de prévoyance ;

– d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la commission paritaire de surveillance à la majorité des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales, précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance.

Durée. — Entrée en vigueur. — Dépôt
Article 3 - En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée
indéterminée. Il entre en application dès
sa signature.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Révision et modification
Article 4 - En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 12 du 29 avril 2010
relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010 (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 224J-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes el les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 26 novembre 2010, art. 1er)

- **Préambule**

Champ d'application
Article 1er- En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. 10Zp, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56.21Z, 93. 11Z (bowlings).
Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56. 10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Rémunération
Article 2 - En vigueur étendu

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En euros.)

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	8,95	9,22	9,68	10,25	12,06
2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
3	9,10	9,63	9,97		17,14

Négociation des salaires minima conventionnels horaires
Article 3 - En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment leur engagement de se réunir au plus tard au cours du dernier trimestre 2010 en commission mixte paritaire afin de renégocier la grille de salaires conventionnelle aux fins de valorisation des qualifications des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération entre les niveaux et les échelons.

Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt
Article 4 - En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le 1°'juillet2010 et au plus tard le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Révision et modification
Article 5 - En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 13 du 12 janvier 2011 - Salaires (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 224J-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 27 avril 2011, art. 1er)

- **Préambule**

article 1er
Champ d'application - En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings). Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

article 2
Rémunération • En vigueur étendu

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	9,10
	2	9,17
	3	9,28
II	1	9,41
	2	9,54
	3	9,82
III	1	9,88
	2	9,97
	3	10,19
IV	1	10,46
	2	10,64
V	1	12,30
	2	14,35
	3	17,50

article 3
Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt - En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

article 4
Révision et modification - En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 14 du 1er mars 2012
relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2012 (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 19 juin 20ï2, art. 1er)

Préambule Champ d'application
Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).
Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Rémunération
Article 2
En vigueur étendu

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,31	9,59	10,06	10,64	12,58
2	9,35	9,72	10,15	10,82	14,66
3	9,46	10,00	10,37		17,93

Prime TVA
Article 3
En vigueur étendu

Quand bien même la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration dite « prime TVA » est conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux conviennent de maintenir ladite prime TVA selon les modalités et conditions prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 alors que le taux de la TVA applicable au secteur a été porté à 7 % au 1er janvier 2012.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le maintien de la prime TVA, en dépit de l'augmentation du taux de TVA à 7 %, ne saurait en aucun cas être interprété comme une volonté des partenaires sociaux de renoncer aux dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 et plus précisément aux dispositions relatives à la suppression de la prime TVA en cas d'augmentation du taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.
Dans l'hypothèse où le taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants viendrait à augmenter à nouveau et quelle que soit cette augmentation, à la date d'application du nouveau taux, les dispositions du présent article cesseraient de produire effet.
Néanmoins, le versement de ladite prime sera maintenu au titre des mois au cours desquels la profession aura bénéficié du taux de TVA à 7 % et interviendra à l'échéance de paie prévue à l'article 5 de l'avenant n° 6.

Durée, entrée en vigueur, dépôt
Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal of ciel de son arrêté d'extension.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Révision et modification Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 16 du 10 janvier 2013 à la CCN des HCR de 1997 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (1)

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'*art/c/e L. *2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération* entre *les femmes et les hommes. (Arrêté du 16 mai 2013 - art. 1)*

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu d'engager des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.
Préalablement à l'engagement de ces discussions, les partenaires sociaux ont rappelé le contexte de crise économique et financière particulièrement difficile qui préside à ces négociations.
Ils ont également souligné l'instabilité fiscale à laquelle sont confrontés les acteurs de la branche d'activité, citant notamment la question du taux de TVA applicable au secteur.
Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, d'une part, la protection du pouvoir d'achat des salariés, d'autre part.
Ils ont enfin souhaité respecter les engagements pris à l'occasion de la signature de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants le 15 décembre 2009.
Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur tout en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les conditions ci-dessus définies.

ARTICLE 1 : Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).
Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : Rémunération

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,52	9,73	10,21	10,80	12,74
2	9,55	9,87	10,30	10,98	14,85
3	9,60	10,18	10,55		18,16

ARTICLE 3 : Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

ARTICLE 4 : Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 17 du 10 janvier 2013
relatif à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage

PREAMBULE

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.
Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent essentiellement dans les actes réels de travail. En conséquence, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement utilisée par la profession comme outil de première insertion professionnelle.
En effet, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise : un professionnel formé aux techniques d'accueil et de pédagogie accompagnera bien mieux les alternants dans la perspective d'une intégration durable. Il pourra également davantage situer son intervention dans le parcours de formation des alternants. Au-delà de l'acquisition des techniques de management, les tuteurs et maîtres d'apprentissage pourront également jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les centres de formation. Il s'agit à cet égard d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et de valoriser davantage l'image du secteur.
C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent mettre en place le permis de former en alternance.

ARTICLE 1 : Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997, encadrant un ou plusieurs alternants dans le cadre soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'un contrat d'apprentissage.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. 10Zp, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56. 21Z, 93. 11Z (bowlings).
Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56. 10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 1 BIS : Extension du champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.
Les entreprises relevant du code NAF 56. 30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

ARTICLE 2 : Objet

Le permis de former visé par cet avenant est une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage du secteur encadrant un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).
Cette obligation comprend une formation initiale et une formation de « mise à jour » dont les modalités et les conditions sont décrites ci-dessous.

ARTICLE 3 : Modalités et conditions de la formation

3.1. Formation initiale

Il s'agit d'une formation d'une durée de 14 heures modulables en journées continues ou en demi-journées.
Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant.
Elle concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.
Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance. Cependant, durant la première année suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, elle pourra être effectuée dans les 6 mois à compter de la signature d'un contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).
Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non salariés.

3.2. Formation de « mise à jour »

Il s'agit d'une formation d'une durée de 4 heures consécutives.
Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant :
— 3 ans après pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;
—2 ans après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale.
Cette formation devra être renouvelée tous les 3 ans.
Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent également aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

ARTICLE 4 : Dispenses

Sont dispensés de suivre la formation initiale :
– les salariés et les employeurs ayant déjà encadré un alternant sous contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat ;
– les salariés et les employeurs justifiant déjà d'une formation de tuteur ou de maître d'apprentissage avant l'entrée en vigueur du présent avenant.
En tout état de cause, le tuteur ou le maître d'apprentissage encadrant un alternant au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant est dispensé de la formation initiale.

ARTICLE 5 : Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens articles L. 132-10, alinéa 1 début, L. 132-10, alinéa 3, et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

ARTICLE 6 : Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N ° 18 du 20 mars 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire

Article 1 - En vigueur étendu
Création de l'article 12.1 « Changement de prestataire et continuité du contrat de travail »

Il est créé, au titre IV « Contrat de travail », un article 12.1 « Changement de prestataire et continuité du contrat de travail ».

« Article 12.1 - Changement de prestataire et continuité du contrat de travail

Les partenaires sociaux réaffirment que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L. 1224-1 lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.
Dans le but d'éviter des bouleversements sociaux, de renforcer la garantie d'emploi des salariés et dans un esprit de loyauté entre les parties, les partenaires sociaux décident de prévoir les modalités de poursuite des relations de travail lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement d'employeur n'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

1.Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.
Le présent accord s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fait l'objet d'un changement de prestataire et dont les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit notamment des situations de cessation des contrats commerciaux ou publics.
Le présent accord est applicable lorsque toutes les entreprises concernées par le transfert de personnel entrent dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.
Une convention de transfert entre les entreprises intéressées pourra être conclue avant la date effective de passation de l'activité, au plus tard 10 jours avant le transfert, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants. Il est précisé que la convention de transfert n'est pas une condition d'application au transfert du personnel qui demeure de plein droit.

2. Conditions de maintien dans l'emploi

L'entreprise repreneuse s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté à l'activité faisant l'objet de la reprise lorsque les salariés concernés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

– être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail ;
– justifier d'une affectation sur l'activité concernée depuis au moins 6 mois calendaires.
– être affecté majoritairement à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;
– ne pas avoir été absent au moins 4 mois excepté pour les salariés en congé maternité, congé parental d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, ainsi que pour les salariés en congé de formation. La notion de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois calendaires précédant le transfert.

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation de l'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public ou de la date fixée par les parties.

A défaut de réunir les conditions cumulatives précitées, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection attachée à un mandat, élus ou désignés et remplissant les conditions prévues ci-dessus, bénéficient du maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise repreneuse dans les conditions prévues aux articles L. 2324-26 et L. 2314-28 du code du travail.

3. Obligations communes aux entreprises concernées

3.1 Information. — Consultation des représentants du personnel

Chaque entreprise devra, avant la passation effective de l'activité, informer et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur l'évolution de l'activité et le sort du personnel. Cette information/ consultation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal. La liste prévisionnelle comportant les nom et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut devra être établie et transmise aux instances représentatives du personnel.

3.2. Information des salariés

Chaque entreprise devra informer les salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant la passation effective des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et du sort du personnel affecté.

4. Obligations de l'entreprise cédant l'activité

4.1. Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise dans les conditions de l'article 2 et comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :
– nom et prénoms ;
– nature du contrat de travail ;
– date d'entrée dans la société ;
– statut ;
– salaire annuel brut (fixe + variable) ;
– durée de travail ;
– nombre d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation ;
– nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
– jours fériés garantis réalisés et non compensés ;
– le cas échéant, le motif de l'absence ;
– mandat occupé lorsque le salarié est un représentant du personnel ;
– représentation du salarié pour des mandats internes et externes n'entraînant pas de protection particulière.

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :
– contrat de travail et avenants éventuels ;
– 6 derniers bulletins de paie ;
– dernière fiche d'aptitude médicale ;
– dossier individuel de chaque salarié.

La liste du personnel et les documents cités aux alinéas précédents doivent être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité avant le transfert effectif des salariés.

4.2. Accords collectifs et usages

Les accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert devront

être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 15 jours ouvrables avant la reprise.

4.3. Règlement des salaires

L'entreprise cédante reste redevable du salaire et de ses accessoires jusqu'au jour de la reprise.

Ala date précédant le transfert des salariés vers le repreneur, l'entreprise cédant l'activité doit remettre une attestation d'emploi à chaque salarié concerné par la mesure faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis (y compris les congés payés reportés) et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été à son service.

4.4. Dettes et créances salariales

L'entreprise cédante s'engage à solder à chaque salarié concerné par le transfert :

– les congés payés reportés au-delà de la période de prise prévue par l'article 23 de la convention collective nationale à la date précédent le transfert ;
– les éventuels JRTT acquis et non compensés au jour précédant le transfert ;
– et les jours fériés garantis acquis et non compensés au jour précédant le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise reprenant l'activité les sommes correspondantes à :

– l'indemnité de congés payés en cours d'acquisition et/ ou de prise tels que prévus à l'article 23 de la convention collective nationale ;
– et la quote-part des primes éventuelles ayant le caractère de salaire (hors primes exceptionnelles).

Ces dettes et créances salariales devront être transmises au plus tard avant la date effective du transfert. Ces obligations ne s'appliquent pas en cas de redressement ou liquidation de l'entreprise cédante.

5. Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

5.1. Modalités d'information

L'entreprise repreneuse est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours ouvrables avant la reprise de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

5.1. Etablissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise reprenant l'activité établit un avenant au contrat de travail qui :
– mentionne le changement d'employeur ;
– reprend les clauses particulières attachées au contrat de travail notamment l'ancienneté, la qualification (niveau et échelon équivalents) et la rémunération annuelle totale (le cas échéant primes et variables inclus) applicables au moment de la reprise des contrats de travail.
L'avenant doit être remis au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant la reprise.

5.2. Sort des congés

L'entreprise reprenant l'activité devra accorder les congés qui ont fait l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 4.3.

5.3. Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif, y compris la prévoyance et les frais de santé, du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Lorsqu'elles existent, les sommes versées au titre de l'épargne salariale seront au choix du salarié et en accord avec l'entreprise reprenant l'activité dans le respect des règles légales :

– transférées dans les fonds du nouvel employeur qui devra faire les démarches de rapatriement des fonds ;
– ou débloquées et reversées au salarié.

Le salarié doit faire connaître son choix au nouvel employeur. A défaut de choix, les fonds resteront indisponibles conformément aux accords et/ ou règlements régissant l'épargne salariale à la date du versement des fonds.

Article 2 - Extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

AVENANT N° 19 du 29 septembre 2014
relatif à l'aménagement du temps de travail

Préambule

Il est rappelé que l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines suppose la conclusion d'un accord collectif. Il est également souligné que dans la branche des hôtels, cafés, restaurants, le principe reste la fixation d'une durée de travail hebdomadaire, soit en principe 39 heures par semaine.

Cependant, la branche des hôtels, cafés, restaurants est également marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de services.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont mis en place différents dispositifs tendant à l'aménagement du temps de travail dans le secteur.

Ainsi, s'appuyant sur les articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, tels qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, relatifs à la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, le présent avenant organise l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cet avenant ne se substitue pas aux articles 19 à 22 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, qui demeurent applicables, mais il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et tout particulièrement à celles dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Les signataires du présent avenant, soucieux du respect d'une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée des salariés, ont souhaité encadrer cet aménagement de la durée du travail dans les conditions ci- dessous.

Les partenaires sociaux entendent ainsi faciliter la pérennisation des emplois grâce à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés à temps plein, y compris les salariés en CDD des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997, à l'exclusion des salariés embauchés sous contrat de formation en alternance.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Détermination de la période de référence

2.1. Principe

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1er peuvent organiser la répartition de la durée du travail sur une période, appelée période de référence, supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Dans les entreprises disposant d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical, la détermination de la période de référence fait l'objet d'une négociation.

Dans les autres entreprises, la période de référence est déterminée comme suit:

– pour les entreprises permanentes : la période de référence correspond à l'année civile ou à l'exercice comptable, si ce dernier est différent de l'année civile ;

– pour les salariés saisonniers des entreprises permanentes : la période de référence coïncidera avec la durée du contrat de travail à durée déterminée saisonnier ;

– pour les entreprises saisonnières : la période de référence correspond à la période d'ouverture de l'établissement.

2.2. Bilan de la période de référence

Un bilan global sera communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Un bilan individuel de la période de référence écoulée sera réalisé pour chaque salarié, dans les conditions prévues à l'article 5.

Article 3 - Détermination de la durée du travail sur la période de référence

Lorsque la période de référence correspond à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs, la durée du travail est fixée à 1607 heures.

Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, la durée du travail correspond au nombre de semaines multiplié par la durée légale du travail.

Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail de référence est égale à 4 mois • 4,333 (nombre moyen de semaines dans 1 mois) • 35 heures hebdomadaires, arrondie au chiffre inférieur (606 heures pour 606,62).

Article 4 - Durées maximales de travail

Il est rappelé qu'en tout état de cause la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :

– personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures ;
– cuisinier : 11 heures ;
– autre personnel : 11 h 30 ;
– veilleur de nuit : 12 heures ;
– personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales hebdomadaires :

– moyenne sur 12 semaines : 46 heures ;
—absolue : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues par le code du travail, et notamment par les articles L. 3121-36 et R. 3121-23 et suivants.

Article 5 - Détermination des rythmes de travail

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 0 à 48 heures.

L'employeur informera les salariés par tous moyens, notamment par affichage, des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au

moins 15 jours à l'avance.
Conformément aux dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale en date du 5 février 2007, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée de travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

– quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

– chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail ;

– un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document précisera le nombre d'heures effectuées au cours du mois ainsi que le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence. Il précisera en outre les droits à repos compensateur éventuellement acquis par le salarié au titre des dispositions de l'article 6.

Article 6 - Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail

Des changements de la durée ou de l'horaire de travail peuvent être rendus nécessaires pour adapter la durée du travail à l'activité de l'entreprise : les salariés doivent être avisés de la modification au plus tôt et au moins 8 jours à l'avance.

Ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles.

La diversité des situations ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel les situations qui revêtent la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, telles que les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel.

Lorsque la modification se traduit par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail et qu'elle intervient moins de 8 jours à l'avance, les salariés devront bénéficier de contreparties.

A défaut de contreparties définies au niveau de l'entreprise, la contrepartie prendra la forme d'un repos compensateur égal à 10 % des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 8 jours, ayant effectué 18 heures de travail en plus de sa durée prévisionnelle, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

L'employeur veillera à ce que le salarié bénéficie dudit repos compensateur au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence pendant laquelle le droit est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié dudit repos avant la fin de son contrat de travail recevra la rémunération équivalente.

Article 7 - Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Conformément à l'article L. 3122-4 du code du travail, constituent des heures supplémentaires :

1. Heures effectuées au-delà de 1607 heures sur une période de référence égale à 12 mois

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues ci-après :

– les heures supplémentaires effectuées entre 1607 heures et 1790 heures (correspondant en moyenne aux 36e, 37e, 38e et 39e heures) sont majorées de 10 %
– les heures supplémentaires effectuées entre 1791 heures et 1 928 heures sont majorées de 20 % (correspondant en moyenne aux 40e, 41e et 42e heures) ;
– les heures supplémentaires effectuées entre 1 929 heures et 1 973 heures sont majorées de 25 % (correspondant en moyenne à la 43e heure) ;
– les heures supplémentaires effectuées à partir de 1 974 heures sont majorées de 50 % (correspondant en moyenne à la 44e heure et au-delà).

2. Heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail de la période de référence telle que définie à l'article 3, 2e alinéa

Lorsque l'organisation mise en place dans l'entreprise ne couvre pas l'année entière, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures, calculée sur la période de référence fixée dans l'entreprise.
Ainsi, pour une période de référence de 4 mois, la durée de travail de référence est de 606 heures. Constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 606 heures.

Ces heures supplémentaires seront majorées ou feront l'objet d'un repos compensateur de remplacement selon les taux prévus au 1 du présent article, en fonction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence.

Exemple : dans une entreprise dont le volume d'heures de base est de 606 (comme dans l'exemple ci-dessus), un salarié a accompli 696 heures, soit 90 heures supplémentaires, majorées ou compensées comme suit :

- 69,32 heures majorées ou compensées de 10 % (4 heures supplémentaires entre 36 et 39 heures x 17,33 semaines travaillées (1) ;

- 20,68 heures (2) majorées ou compensées à 20 %.

(1) 4 mois 4,333 semaines en moyenne par mois, soit 17,33 semaines.
(2) 90 heures supplémentaires — 69,32 heures majorées à 10 % = 20,68 heures supplémentaires majorées à 20 %.

Article 8 - Lissage de la rémunération

Sauf en cas d'incompatibilité avec les textes légaux et réglementaires, d'une part, et avec le mode de rémunération applicable aux salariés, d'autre part, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle :

– soit sur la base d'un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ;

– soit sur la base d'un horaire moyen incorporant un nombre défini d'heures supplémentaires.

Dans ce cas, une régularisation interviendra à l'échéance de la période de référence, sur la base du bilan prévu à l'article 2 et déduction faite des heures supplémentaires payées durant la période de référence.

Conformément aux dispositions légales, le salarié percevra une rémunération au moins égale à la durée du travail fixée pour la période de référence, telle que définie à l'article 3.

Article 9 - Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence

Lorsque la rémunération est lissée :

– en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

– en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation,

l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;

– la récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des stipulations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite.

Dans les cas autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer ;

– les congés et suspensions du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant ;

– lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur cette même période, dans le respect des articles L. 3252-2, L. 3252-3 et de leurs textes d'application ;

– la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paie dans le respect des articles susvisés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;

– en cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Article 10 - Durée. - Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il entrera en application le jour de sa signature.

Il fera l'objet de la procédure d'extension.

Article 11 - Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 20 du 29 septembre 2014
relatif aux salaires minima au 1er novembre 2014 (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (ARRÊTÉ du 11 mars 20J5 - alt. 1)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

Elles ont également souligné le fait que les perspectives d'amélioration étaient obérées, en particulier, par l'augmentation de la TVA et des charges supportées par les entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés et, d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part ;
- la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Dans ces mêmes objectifs, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant prennent l'engagement de mener une refonte des classifications conventionnelles actuellement applicables dans la branche, et ce sur la base, notamment, du rapport de branche que les mêmes organisations entendent voir finalisé avant la fin du troisième trimestre 2014.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant, soucieuses de maintenir la qualité du dialogue social, s'engagent à travailler au maintien des niveaux de progressivité entre le niveau I, échelon 2, et le niveau IV, échelon 2, jusqu'au terme du processus de refonte des classifications et au plus tard jusqu'au 30 juin 2015.

Champ d'application
Article 1er - En vigueur étendu

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp,56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèle des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Minima conventionnels
Article 2 - En vigueur étendu

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminés dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En euros.)

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,63	9,86	10,43	10,95	12,95
2	9,66	10,02	10,49	11,12	15,05
3	9,72	10,40	10,79		20,63

Durée.- Entrée en vigueur. - Dépôt
Article 3 - En vigueur étendu

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er novembre 2014.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension.

Révision et modification
Article 4 - En vigueur étendu

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 22 du 16 décembre 2014 relatif aux cadres autonomes

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives au statut des cadres autonomes aux fins de tenir compte, d'une part, des spécificités de cette catégorie de salariés et, d'autre part, de l'évolution de la législation et des principes jurisprudentiels intervenus depuis la signature de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié », et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journalier et hebdomadaire.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

– les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours ;

– les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect de ce cadre légal

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

1. Salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. — Notion de cadre autonome

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.
Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps, c'est-à-dire qu'il détermine notamment librement :

– ses prises de rendez-vous ;

– ses heures d'arrivée et de sortie, en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;

– la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine ;

– l'organisation de ses congés, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prise de congés fixées par l'employeur, etc.

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

2. Forfait annuel en jours

2.1. Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2. Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité, prévue par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur 1 année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi- journées ou journées.

2.3. Prise des jours de repos

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

2.4. Suivi du temps de travail

L'employeur tient un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés ...) ainsi que le nombre de jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail et ceux restant à prendre. Il indiquera également si le temps de repos entre 2 jours de travail a été respecté.
Ce document sera émargé chaque In de mois par le salarié, qui en conservera une copie.

Ce document sera tenu à la disposition de l'inspection du travail et permettra au supérieur hiérarchique :

– de vérifier le respect des dispositions du présent accord et d'alerter individuellement tout salarié pouvant se trouver en situation de dépassement du nombre de jours travaillés autorisé dans la période de référence ;

– d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié, afin de veiller à ce que l'amplitude et la charge de travail soient raisonnables.

Au regard des conclusions de ce suivi, des entretiens individuels pourront avoir lieu en cours d'année pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours devra bénéficier chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, de la sécurité et la santé du salarié, et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tel qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos.

Ces cadres doivent bénéficier des dispositions relatives au repos quotidien minimal prévu à l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR et au repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 de ladite convention.

2.5. Renonciation à des jours de repos

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

— 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;

—25 % pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

2.6. Suivi du recours au forfait annuel en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours à la convention de forfait en jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

3. Durée. — Entrée en vigueur. — Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens art. L. 132-10, premier alinéa, début, L. 132-10, troisième alinéa et L. 132-10, premier et deuxième alinéas).

4. Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes

Afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des précisions apportées par la Cour de cassation intervenues depuis la signature de l'avenant n° 1 (art. 13.2) du 13 juillet 2004, les partenaires sociaux ont engagé des négociations et ont abouti à la conclusion de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif au statut des cadres autonomes.
Le présent avenant fait suite aux réserves émises suite à l'arrêté du 29 février 2016 portant extension de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 selon lesquelles, à l'article 2.4 relatif « au suivi du temps de travail », il devait être précisé par un accord de branche les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.
Cet avenant prend également en compte les nouvelles exigences issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié » et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.
En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :
– les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;

– les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.
L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect de ce cadre légal.
En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 22 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif aux cadres autonomes du 16 décembre 2014 et se substitue aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

1. Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année — la notion de cadre autonome

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année, qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est à dire qu'il détermine notamment librement :

– ses prises de rendez-vous ;

– ses heures d'arrivée et de sortie en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;

– de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou de 1 semaine ;

– de l'organisation de ses congés en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prises de congés fixées par l'employeur...

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

2. Forfait annuel en jours

2.1. Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2. Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte **(1)**

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 jours sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

Il sera réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Cette règle de proratisation sera la même en cas d'absence, assimilée ou non à du temps de travail effectif.

2.3. Prise de jours de repos

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

2.4. Suivi du temps de travail **(2)**

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés ...) ainsi que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pris et ceux restant à prendre.

L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

Pour cela, l'employeur procèdera

– à une analyse de la situation ;

– et prendra, toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus, la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, si nécessaire, selon les modalités de l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR.

De plus, ces cadres doivent bénéficier du repos hebdomadaire selon les modalités prévues à l'article 21.3 de ladite convention collective. Par ailleurs, il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours devra bénéficier chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

A la demande du salarié, un deuxième entretien pourra être demandé et l'employeur ne pourra pas le refuser.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé du salarié et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tels qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos. En d'autre terme, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant les jours fériés non travaillés, les repos hebdomadaires et les congés payés.

2.5. Renonciation à des jours de repos

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais, le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

– 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;

– 25 % pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

2.6. Suivi du recours au forfait annuel en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté conformément aux dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail.

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer /e salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre. (Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)

(2) L'article 2.4 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3º du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié ä la déconnexion, conformément aux dispositions du II l'article L. 3f2f-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister â instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore ä prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit

pendant ses temps *de repos, voire interruption* des serveurs *pendant* ces *plages et* les *jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer ä identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en* œuvre *des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées. (Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)*

3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D 2231-2 du code du travail [anciens art. L. 132-10, alinéa 1er début, L. 132-10, alinéa 3 et L. 132-10, alinéas 1er et 2].

4. **Révision, dénonciation et modification**

Les *dispositions prévues par le* présent *avenant pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.* (1)
L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 est étendu sous réserve *du respect* des *dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans* sa *rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, â la modernisation du dialogue social et â la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)*

AVENANT N° 23 du 8 février 2016
relatif aux salaires minima conventionnels

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 22 juillet 2016 - art. 1)

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés et, d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

– l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part ;

– la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Article 1er
Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. 10Z, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56.21Z, 93. 11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56. 10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2
Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En euros.)

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,77	9,92	10,50	11,02	13,03
2	9,80	10,08	10,56	11,19	15,14
3	9,86	10,46	10,86		21,21

Article 3
Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4
Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 25 du 9 juin 2017
relatif aux salaires minima conventionnels

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part

- et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Article 1er
Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2
Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants : (En euros.)

Echelon	Niveau				
		I	II	V	V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,16
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97		21,55

Article 3
Durée. — Entrée en vigueur. — Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4
Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 27 du 13 octobre 2017
relatif à la prévoyance

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé en commission paritaire, la mise en place, dans le cadre du régime de prévoyance relatif à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, d'une garantie handicap au bénéfice des enfants handicapés au moment du décès d'un salarié ou lorsque ce dernier est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive.

Il est prévu, en outre, la mise en place d'une allocation forfaitaire au bénéfice des salariés reconnus en état de handicap, lorsque les conditions prévues dans le présent accord sont remplies.

Article 1er
Garantie handicap

L'article 18.2 « Garanties » est complété par l'article 18.2.4 ter rédigé comme suit.

« 18.2.4 ter Garantie handicap

1.1. Prestations

a) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au 1.2. a ci-après, selon le choix exprimé par ce (s) dernier (s) au moment du sinistre

- soit, une rente mensuelle viagère égale à 500 € au 1er janvier 2018 ;

- soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

b) En cas de reconnaissance de l'état de handicap tel que défini au 1.2. b ci-dessous, du salarié suite à une maladie ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire « aide financière au handicap » d'un montant de 1 200 €, sous conditions pour le salarié

i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande ;

ii. D'effectuer une première demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et que cette demande intervienne après le 1er janvier 2018 ;

iii. Ne pas avoir déjà perçu l'allocation " aide financière au handicap " ».

1.2. Bénéficiaires

a) Les bénéficiaires des prestations visées à l'article 1.1. a ci-dessus, sont le ou les enfant (s) du salarié, enfant (s) reconnu (s) comme handicapé (s) à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime — naturel ou adoptif — atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1º, du code général des impôts.

b) Seuls les salariés reconnus en état de handicap, c'est-à-dire en cas de première reconnaissance de travailleur handicapé au sens de la MDPH, pourront se voir verser l'allocation prévue au1. 1. b, 2.2. b.

Article 2
Durée et date d'effet

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Article 3
Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4
Extension

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

AVENANT N° 28 du 13 avril 2018
relatif aux salaires minima conventionnels

(1) À défaut d'accord prévu ä l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre *les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.*
(Arrêté du 27 décembre 2018 - ad. 1)

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.
Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.
En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.
En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.
Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

– l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part ;

– et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.
Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.
Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 1er
Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).
Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.
En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 2
Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants

(En euros.)

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

Article 3
Durée. — Entrée en vigueur. — Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4
Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

AVENANT N° 29 du 16 décembre 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Ces négociations interviennent dans un contexte extraordinaire du fait de la pandémie de « Covid-19 ».

En effet, en raison de la crise qui reste toujours d'actualité, l'activité touristique a été marquée par de longs mois de fermeture, des contraintes sanitaires comme les confinements, les couvres feux, l'obligation de produire un pass sanitaire… autant d'éléments qui ont lourdement impacté les entreprises du secteur HCR ainsi que les salariés soumis au régime de l'activité partielle.

Alors que la reprise d'activité semblait s'amorcer, celle-ci se trouve de nouveau compromise par une nouvelle vague de l'épidémie, déstabilisant les acteurs économiques de la branche.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité de développer l'attractivité de la branche.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 1er
Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2
Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les Dom sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	11,01 €	11,30 €	12,40 €	13,50 €	17,50 €
2	11,09 €	11,60 €	12,60 €	14,00 €	20,80 €
3	11,20 €	12,20 €	13,00 €	14,50 €	27,00 €

Article 3
Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4
Durée. — Entrée en vigueur. — Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5
Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Avenant N° 30 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DANS LA BRANCHE

Préambule :

Dans un contexte de transformation rapide des métiers des divers secteurs d'activité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux ont, dès 2017, engagé une réflexion prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés.

Ainsi, et afin de s'adapter aux nouvelles appellations des métiers, mais aussi à l'apparition en plus de 20 ans de nouveaux métiers dans les entreprises du secteur HCR, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité d'un toilettage important de la grille de classification de 1997.

Ils ont souhaité mettre en place une grille plus lisible et plus opérationnelle tant pour les entreprises que pour les salariés, notamment en termes de parcours professionnels et de reconnaissance des compétences et des formations.

Cette grille a pour but d'adapter les classifications à la réalité de tous les emplois de la branche professionnelle en tenant compte des spécificités de chaque fonction.

Elle réaffirme la reconnaissance et le positionnement des qualifications (certifications et diplômes) dans la branche des HCR.

Elle détermine le niveau et l'échelon du salarié selon le principe de critères classants précis prenant en compte son autonomie, ses qualifications, ses aptitudes techniques et l'animation d'équipe, le cas échéant.

Cette nouvelle grille de classification offre désormais de véritables perspectives de déroulement de carrière, renforçant ainsi l'attractivité de la branche, tant en termes de développement de l'emploi et de fidélisation, qu'en terme de formation professionnelle et de reconnaissance des qualifications.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification professionnelle est :

- **Un repère pour le salarié** : grâce à son positionnement, le salarié connaît clairement ce qu'il doit être capable de faire pour la fonction qu'il occupe.

- **Un outil pour les managers** : les attentes pour chaque fonction sont les mêmes d'un département à l'autre, d'un établissement à l'autre. Cela clarifie les enjeux stratégiques sur chaque métier et assure une cohérence globale par rapport à l'organisation.

- **Un outil pour le recrutement** : les définitions de fonction permettent de recruter sur un profil bien déterminé et de décrire le poste plus facilement. Ainsi, le cycle du processus de recrutement est plus rapide.

En conséquence, les dispositions du présent avenant et ses 4 annexes annulent et remplacent :

- Les dispositions du 1° et du 2° du II de l'article 34 du titre IX de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;
- L'annexe d'application n° 1 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;
- Les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 5 février 2007 ;
- Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009

Toujours dans l'objectif de renforcer l'attractivité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux expriment leur volonté de poursuivre le travail et notamment le point concernant la prise en compte de l'expérience professionnelle (article 34, III de ladite convention).

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas entrainer de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.
Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :
55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Grille de classification

2.1 – Présentation de la grille

La grille de classification des emplois dans les Hôtels, Cafés, Restaurants, est basée sur 4 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification déclinés chacun en 3 échelons, y compris désormais pour le niveau IV. En effet, afin de permettre une évolution supplémentaire aux salariés agents de maitrise, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter un échelon supplémentaire au niveau IV.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 3 voire 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la graduation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

En annexe 2 du présent avenant, un tableau des postes « classés » a été établi par les partenaires sociaux sur 73 emplois repères afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement.

Ces 74 emplois déterminés sont des illustrations concrètes des situations de travail les plus courantes :

❖ **Hébergement**

• **Employés de Hall**
- ✓ Groom / Bagagiste / Portier (H/F)
- ✓ Voiturier (H/F)
- ✓ Chauffeur (H/F)
- ✓ Sureté / Sécurité (H/F)
- ✓ Assistant Concierge (H/F)
- ✓ Concierge (H/F)
- ✓ Chef Concierge (H/F)
- ✓ Veilleur de nuit (H/F)
- ✓ Réceptionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)
- ✓ Assistant chef de réception (H/F)
- ✓ Chef de brigade (H/F)
- ✓ Chef de réception (H/F)

• **Service Etage**
- ✓ Equipier Hôtellerie (H/F)
- ✓ Femme et valet de chambre (H/F)
- ✓ Assistant Gouvernant (H/F)
- ✓ Gouvernant (H/F)
- ✓ Gouvernant Général (H/F)

• **Direction**
- ✓ Responsable hébergement (H/F)
- ✓ Directeur d'hébergement (H/F)

❖ **Café / Bar / Brasserie / Restaurant**

• **Salle**
- ✓ Commis de salle (H/F)
- ✓ Hôte (H/F)
- ✓ Serveur - Hôte de Table (H/F)
- ✓ Demi-chef de rang (H/F)
- ✓ Chef de rang (H/F)
- ✓ Sommelier (H/F)
- ✓ Responsable de salle (H/F)
- ✓ Commis de bar (H/F)
- ✓ Garçon de comptoir / limonadier / brasserie (H/F)
- ✓ Barman (H/F)
- ✓ Chef barman (H/F)
- ✓ Assistant Maître d'Hôtel (H/F)
- ✓ Maître d'Hôtel (H/F)
- ✓ 1er Maître d'Hôtel (H/F)

• **Cuisine**
- ✓ Plongeur (H/F)
- ✓ Commis de cuisine (H/F)
- ✓ Ecailler (H/F)
- ✓ Crêpier (H/F)
- ✓ Pizzaiolo (H/F)
- ✓ Grillardin (H/F)
- ✓ Cuisinier (H/F)
- ✓ Demi-chef de partie (H/F)
- ✓ Chef de partie (H/F)
- ✓ Chef de cuisine (H/F)
- ✓ Commis pâtissier (H/F)
- ✓ Pâtissier (H/F)
- ✓ Chef pâtissier (H/F)

• **Direction**
- ✓ Responsable de restauration (F/H)
- ✓ Directeur de restaurant (H/F)

❖ **Administration / Exploitation / Maintenance**

• **Commercialisation**
- ✓ Agent de réservation (H/F)
- ✓ Commercial (H/F)
- ✓ Yield management / revenu management (H/F)
- ✓ Responsable commercial (H/F)

• **Administratif / Technique**
- ✓ Secrétaire (H/F)
- ✓ Assistant de direction (H/F)
- ✓ Agent de maintenance (H/F)
- ✓ Agent technique (H/F)
- ✓ Adjoint responsable technique (H/F)
- ✓ Responsable d'exploitation / de maintenance (H/F)
- ✓ Caissier (H/F)
- ✓ Chauffeur - livreur (H/F)
- ✓ Chauffeur - Transport de passagers et marchandises (H/F)
- ✓ Chef de service (H/F)

• **Gestion**
- ✓ Comptable / Gestionnaire Paye / Assistant RH (H/F)
- ✓ Econome (H/F)
- ✓ Contrôleur de gestion (H/F)

• **Direction**
- ✓ Directeur technique - Comptabilité, RH, FINANCE... (H/F)
- ✓ Directeur d'exploitation (H/F)
- ✓ Directeur d'établissement (H/F)

❖ **Cafétéria**
- ✓ Employé de restaurant libre-service (H/F)
- ✓ Commis de table (H/F)
- ✓ Hôte de table (H/F)
- ✓ Employé de production / fabrication (H/F)
- ✓ Assistant de direction (H/F)
- ✓ Directeur (H/F)

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des emplois. S'il y a d'autres activités qui ne concernent pas les activités de l'emploi-repère, elles seront retenues comme activités complémentaires.

2.2 - Définitions des critères classants

La grille de classification donne une indication des niveaux minimum et maximum de chaque emploi repère pour chacun des 4 critères mais il est nécessaire de tenir compte des particularités de chaque entreprise pour définir précisément les niveaux de l'emploi repère susceptible de correspondre à l'emploi / poste du salarié :

1er critère : Aptitude / Technicité

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

2ème critère : Formation / Qualifications de la branche

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour occuper le poste. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou par une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

3ème critère : Autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

4ème critère : Animation d'équipe / Management

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel.
Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont susceptibles de varier en fonction de l'organisation de l'entreprise, du niveau hiérarchique du salarié et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines.

2.3 - Prise en compte de la polycompétence

Compte tenu du fonctionnement des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de l'existence de la polycompétence au sein des entreprises du secteur.
Les dispositions du présent article mettent l'accent sur la polycompétence des emplois liés à des postes dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polycompétence.

En tout état de cause, le recours à la polycompétence doit s'organiser dans le respect du poste et des tâches y afférentes. Cette situation a des conséquences sur la classification du salarié au sein de la grille.

La polycompétence, c'est la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière maîtrisée, discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant de la même activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire. Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir, de manière discontinue mais répétitive, un autre poste dans le même domaine d'activité.

Cette polycompétence doit être organisée et appréciée dans le cadre d'une évaluation objective et le cas échéant, être formalisée dans le contrat de travail ou un avenant.

Cette évaluation sera partagée par le manager dans le cadre de l'entretien professionnel. Il est rappelé que dans le cadre des entretiens professionnels, le manager est encouragé à évaluer toutes les tâches effectuées par le salarié. Le positionnement du salarié doit tenir compte de la polycompétence d'une façon générale, d'autant plus si le salarié acquiert une véritable expertise et un savoir-faire dans des domaines éloignés de son poste initial. L'engagement dans un parcours de polycompétence permet d'évoluer dans la classification après une période d'application réalisée avec succès et évaluée par le management notamment dans le cadre de l'entretien professionnel suivant. En conséquence la rémunération du salarié concerné par l'exécution de plusieurs tâches ou postes doit tenir compte de cette polycompétence.

2.4 - Positionnement des contrats d'apprentissage

Afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des Hôtels, cafés, Restaurants, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau 1 et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat, conformément aux dispositions ci-après :

	Niveau / Echelon de la grille de classification		
	Niveau 1		
	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
De 16 à 17 ans	27%	39%	55%
De 18 à 20 ans	43%	51%	67%
De 21 ans et plus	53%	61%	78%
De 26 ans et plus	100%		

La rémunération des apprentis est donc exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du SMIC.

2.5 - Positionnement des diplômes et CQP / Titres de la Branche professionnelle

Un salarié, titulaire d'un diplôme (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 3 du présent avenant), ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) / d'un titre à finalité professionnelle (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 4 du présent avenant), ou d'une expérience professionnelle validée par la Validation des Acquis de l'Expérience

(VAE), doit être classé à la spécialité du diplôme, CQP / titre, qu'ils mettent en œuvre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 3 sera classé dans la grille de classification au Niveau 2 échelon 1 (exception pour 5 CQP de niveau de qualification 3 qui seront positionnés Niveau 2 échelon 2) ;

- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 4 sera classé dans la grille de classification au Niveau 2 échelon 3 ;

- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 5 sera classé dans la grille de classification au Niveau 3 échelon 2

Il est rappelé que la classification d'un salarié ne s'opère pas seulement en prenant en compte la dénomination du poste, la possession d'une qualification. La classification d'un salarié se base sur ses missions réellement exercées et non par rapport à un niveau de rémunération souhaité ou octroyé.

Pour connaitre la définition détaillée de chacun de ces critères et leur positionnement dans la grille, il convient de se référer aux critères classants figurant en annexe 1 du présent avenant.

Article 3 – Rémunération et bulletin de paie

L'emploi et la position du salarié (niveau, échelon) dans la classification conventionnelle font l'objet d'une mention obligatoire sur le bulletin de paie, ainsi que dans le contrat de travail.

Il conviendra donc de les modifier dès l'entrée en vigueur du présent avenant, s'il y a lieu. Cette modification devra également intervenir sur les contrats de travail en cours, et devra également figurer dans la lettre d'embauche pour les contrats de travail conclus postérieurement à l'entrée en vigueur dudit avenant.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification détermine le salaire auquel il peut, a minima, prétendre.

A la date d'entrée en vigueur du présent avenant, et pour les contrats en cours d'exécution, il conviendra donc de procéder, si nécessaire, à un ajustement du salaire de base, afin de tenir compte du salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle grille de classification.

La situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entrainer une diminution du salaire de base brut antérieurement perçu par le salarié.

Article 4 : Principes et intérêts de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux souhaitent attirer l'attention sur l'importance de l'entretien professionnel, outil stratégique global pour l'entreprise et instant clé de la politique Ressources Humaines.

En effet, celui-ci permet :

- De dresser un état des lieux des activités confiées aux salariés ainsi que sa charge de travail ;
- D'évaluer les compétences du salarié par rapport au métier qu'il exerce ;
- De fixer les objectifs du salarié pour l'avenir ;
- De définir, le cas échéant, les besoins et attentes en termes de formation ;
- De donner au salarié les moyens de progresser dans son métier, en mettant en place des plans d'accompagnement et en mettant en œuvre des formations éventuelles ;
- D'évoquer l'avenir de chacun et mettre en perspective les souhaits d'évolution des salariés par rapport à leur compétence et à leur potentiel ;

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'entretien professionnel permet d'adapter le plan de formation de ses collaborateurs.

Par ailleurs, c'est aussi l'occasion de réexaminer le positionnement du salarié au sein de la grille de classification en fonction des activités de celui-ci, de l'acquisition de savoir-faire et d'expertise, mais également de diverses évolutions survenues au sein de l'entreprise.

Article 5 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 6 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

Article 7 - Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux
dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Paris, le 31 mai 2022

Organisations professionnelles d'employeurs :

UMIH
GNI
GNC
SNRTC

Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO
Fédération des personnes du commerce, De la distribution et des services/CGT
INOVA/CFE-CGC
Fédération des services/CFDT

Annexe 1 Grille de Classification

Catégories professionnelles	Employé									Agent de Maîtrise			Cadre		
Classification	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Aptitude/ Technicités	Effectue des travaux de simple exécution ne nécessitant pas de connaissances et technicités particulières. Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales de travail	Exécution d'activités variées et diversifiées. Réalisation de tâches additionnelles nécessitant des connaissances.		Bonne maitrise des activités conduites, requérant un savoir-faire et/ou un savoir-être dans le métier			Maîtrise avérée de plusieurs techniques ou de spécialités nécessitant des compétences liées au poste occupé et à son environnement de travail			Maîtrise de la gestion et de l'organisation du ou des service(s)			Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du ou des service(s) de l'établissement ou de l'entreprise		
Formation / Qualifications (de la branche)	Première année de formation en alternance	Deuxième année de formation en alternance	Troisième année de formation en alternance	Qualifications de niveau 3 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise		Qualifications de niveau 4 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise	Qualifications de niveau 5 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise								
	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail	Les compétences sont validées par une évaluation de la hiérarchie													
Autonomie	Tâches soumises à un contrôle permanent de la hiérarchie avec instructions définies.	Tâches soumises à un contrôle régulier de la hiérarchie avec instructions définies.		Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité sous contrôle ponctuel.			Taches effectuées avec possibilité d'initiatives. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue. L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers et la formulation de propositions.			Prend des initiatives de manière régulière dans le cadre défini. Peut contribuer à la définition de l'organisation de travail et au contrôle des tâches réalisées.			Dans le cadre de ses activités, il dispose du pouvoir de décisions pour atteindre les objectifs qui lui sont confiés.		
Animation d'équipe / Management	Pas d'animation d'équipe			Transmission possible de modes opératoires dans le cadre de l'exécution de ses tâches et dans le respect des règles, sans responsabilités managériales			Peut être responsable d'une ou de plusieurs opérations complexes sous contrôle, et/ou encadrer le travail réalisé par une ou plusieurs personnes			La fonction nécessite la maîtrise de plusieurs expertises mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour aboutir à un processus complet sans nécessairement avoir une équipe			Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Il est le garant du bon fonctionnement au sein de son périmètre de responsabilité. Il peut également recruter et évaluer.		

UMIH
Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie
Vendée

Tableau des rémunérations minimales au 1er Janvier 2023

Positionnement des titulaires d'un diplôme Éducation Nationale

en lien direct avec l'emploi occupé

	Diplômes	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
		€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Restauration et Hébergement	CAP Cuisine				11,30											
	CAP Commercialisation et service en hôtel-café-restaurant				11,30											
	CAP agent polyvalent de restauration				11,30											
	Mention Complémentaire employé barman				11,30											
	Mention Complémentaire employé traiteur				11,30											
	Mention Complémentaire art de la cuisine allégée				11,30											
	Mention Complémentaire cuisinier en desserts de restaurant				11,30											
	Mention Complémentaire sommellerie						12,20									
	Mention Complémentaire accueil réception						12,20									
	Mention Complémentaire organisateur de réception						12,20									
	Brevet Professionnel arts de la cuisine						12,20									
	Brevet Professionnel sommelier						12,20									
	Brevet Professionnel gouvernante						12,20									
	Brevet Professionnel barman						12,20									
	Brevet Professionnel arts du service et commercialisation en restauration						12,20									
	Bac Professionnel cuisine						12,20									
	Bac Professionnel commercialisation et services en restauration						12,20									
	Bac Technologique STHR (sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration)						12,20									
	BTS (brevet de technicien supérieur) management en hôtellerie-restauration - option A management d'unité de restauration - option B management d'unité de production culinaire - option C management d'unité d'hébergement								12,60							

	CQP / TITRE	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
		€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Hébergement	Employé d'étages (H/F)				11,30											
	Gouvernant en hôtellerie (H/F)								12,60							
	Réceptionniste (H/F)						12,20									
	Assistant d'exploitation hotellerie (H/F)								12,60							
Restauration	Serveur (H/F)				11,30											
	Barman (H/F)						12,20									
	Maître d'hôtel (H/F)								12,60							
	Plongeur - officier de cuisine (H/F)				11,30											
	Commis de cuicine (H/F)				11,30											
	Pizzaiolo (H/F)					11,60										
	Crêpier (H/F)					11,60										
	Écailler (H/F)					11,60										
	Grillardin (H/F)					11,60										
	Limonadier (H/F)					11,60										
	Cuisinier (H/F)						12,20									
	Assistant d'exploitation restauration (H/F)								12,60							
Sécurité	Agent de sécurité (H/F)				11,30											

AVENANT N° 31 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS RELATIF AUX SALAIRES DANS LA BRANCHE

PREAMBULE

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L.2241-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se trouve confronté à une double problématique :

- D'une part, le remboursement des PGE et la forte dégradation des fonds propres des entreprises ;

- Et d'autre part, un niveau de rentabilité insuffisant accentué par un contexte inflationniste où les prix des matières premières et de l'énergie ne cessent d'augmenter.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux mettent en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat de ces derniers.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : MINIMA CONVENTIONNELS

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	11.72 €	12.00 €	13.04 €	14.17 €	18.16 €
Echelon 2	11.80 €	12.27 €	13.26 €	14.54 €	21.50 €
Echelon 3	11.90 €	12.89 €	13.69 €	15.17 €	27.81 €

ARTICLE 3 : CLAUSE DE REVOYURE

Dans un contexte d'inflation qui demeure importante, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au cours du dernier trimestre 2023 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du Travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

ARTICLE 5 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

ARTICLE 6 : REVISION ET MODIFICATION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 1er juin 2023

Organisations professionnelles d'employeurs :

GNC

GNI

SNRTC

UMIH

Organisations syndicales de salariés :

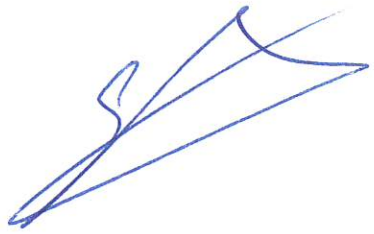
FGTA / FO

P/o BOUKARABILA Thierry

Fédération des personnes du commerce, de la distribution et des services / CGT

INOVA / CFE-CGC

Fédération des services / CFDT



AVENANT N° 32 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS (HCR) DU 30 AVRIL 1997 RELATIF A LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Préambule :

Le 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants ont signé un avenant n° 30 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif aux classifications dans la branche.

Dans le cadre de cet avenant et toujours dans un objectif de renforcer l'attractivité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de poursuivre le travail et notamment le point concernant la prise en compte de l'expérience professionnelle (article 34, III de ladite convention).

A cet effet, l'article 34, III de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 est modifié comme suit :

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 34, III « CLAUSES SUPPLEMENTAIRES »

Le 2ème alinéa de l'article 34, III de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants est modifié et remplacé comme suit :

« - Prise en compte de l'expérience professionnelle :

Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, décompté à partir de la signature du présent avenant, bénéficieront, dans cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.
Pour les salariés saisonniers, l'ancienneté de 1 an est appréciée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L 1244-2 du Code du Travail. »

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Pour l'application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 3 – DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

ARTICLE 4 –REVISION ET MODIFICATION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICITE - EXTENSION

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à Paris, le 1er juin 2023

Organisations professionnelles d'employeurs :

UMIH

GNI

GNC

SNRTC

Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO

P/o BOUKARABILA Thierry

Fédération des personnes du commerce,De la distribution et des services/CGT

INOVA/CFE-CGC

Fédération des services/CFDT

AVENANT n° 33
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS
RELATIF AUX SALAIRES DANS LA BRANCHE

PREAMBULE

Malgré une forte inflation au cours de l'année 2023, les minimas horaires applicables au sein de la branche HCR n'ont pas été rattrapés par les hausses successives du SMIC.

Afin de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont mené des négociations permettant de conserver cet avantage, et cela en dépit d'une situation économique incertaine voire défavorable pour les entreprises.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. I OZ, 56.1 0A, 56.1 0B, 56.30Z, 56.21 Z, 93.11 Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : MINIMA CONVENTIONNELS

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12.00 €	12.28 €	13.32 €	14.40 €	18.43 €
Échelon 2	12.08 €	12.55 €	13.54 €	14.77 €	21.78 €
Échelon 3	12.18 €	13.17 €	14.00 €	15.40 €	28.12 €

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

ARTICLE 4 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

ARTICLE 5 : REVISION ET MODIFICATION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2024

Organisations professionnelles d'employeurs :

UMIH

GHR

GNC

Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO

Fédération des personnes du commerce, De la distribution et des services/CGT

INOVA/CFE-CGC

Fédération des services/CFDT

AVENANT n° 33
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS
RELATIF AUX SALAIRES DANS LA BRANCHE

PREAMBULE

Malgré une forte inflation au cours de l'année 2023, les minimas horaires applicables au sein de la branche HCR n'ont pas été rattrapés par les hausses successives du SMIC.

Afin de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont mené des négociations permettant de conserver cet avantage, et cela en dépit d'une situation économique incertaine voire défavorable pour les entreprises.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. I OZ, 56.1 0A, 56.1 0B, 56.30Z, 56.21 Z, 93.11 Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : MINIMA CONVENTIONNELS

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12.00 €	12.28 €	13.32 €	14.40 €	18.43 €
Échelon 2	12.08 €	12.55 €	13.54 €	14.77 €	21.78 €
Échelon 3	12.18 €	13.17 €	14.00 €	15.40 €	28.12 €

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

ARTICLE 4 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

ARTICLE 5 : REVISION ET MODIFICATION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2024

Organisations professionnelles d'employeurs :

UMIH

GHR

GNC

Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO

Fédération des personnes du commerce, De la distribution et des services/CGT

INOVA/CFE-CGC

Fédération des services/CFDT

Avenant n° 34 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant

Préambule

L'amélioration de la prise en compte d'un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs est un enjeu majeur de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Conscients des difficultés d'organisation auxquelles les parents peuvent être confrontés, les partenaires sociaux souhaitent les accompagner, notamment lors de la survenance de la maladie de leurs enfants.

***

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

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

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

Article 2-1 - Hospitalisation

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

L'absence du salarié n'entraine pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif d'hospitalisation de l'enfant.

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

Article 2-2 - Maladie

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 10ème anniversaire, ledit salarié pourra bénéficier, sur le nombre de congés non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de deux jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2-3.

L'absence du salarié n'entraine pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif médical mentionnant que le parent doit rester avec l'enfant.

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

Article 2-3 - Période de référence (1er janvier – 31 décembre)

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés pour enfant malade est fixé au 1er janvier de chaque année.

Les dispositions des articles 2-1 et 2-2 sont cumulables au cours d'une même période de référence.

Article 2-4 - Décompte des congés

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

Article 3 – Articulation des dispositions conventionnelles avec le cadre légal

Les dispositions du présent avenant ne se confondent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre :

- Du congé de présence parentale (Article L. 1225-62 du Code du travail) ;
- Du congé pour soigner un membre proche de sa famille ou du « congé proche aidant » (Article L. 3142-16 du Code du travail)

auxquelles elles s'ajoutent.

Article 4- Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent quele contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1, que leur effectif soitinférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

Article 6- Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Paris, le 19 juin 2024

Organisations professionnelles d'employeurs :

UMIH

GHR

GNC

Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO

Fédération des personnes du commerce,De la distribution et des services/CGT

INOVA/CFE-CGC

Fédération des services/CFDT

Docusign Envelope ID: 2646BDDD-D6D0-4050-B496-08C9DC195472

AVENANT N° 35 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS (HCR) DU 30 AVRIL 1997 RELATIF A LA REVALORISATION DU SALAIRE DES APPRENTIS

Préambule :

Le 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants ont signé un avenant n° 30 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif aux classifications dans la branche.

Par le présent avenant, afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des HCR, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau I et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

La rémunération des apprentis est ainsi exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du SMIC.

La formation initiale par la voie de l'apprentissage est, depuis son origine, celle qui contribue le plus efficacement à l'insertion durable des apprenants dans la branche des Cafés, Hôtels Restaurants. Très attachée à la qualité de ces parcours professionnels vers l'emploi, la branche est attentive au renforcement de l'accueil de ses apprentis. Après la mise en place du permis de former, formation obligatoire de maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux se sont attachés à inscrire une première évolution minimale annuelle de la rémunération des apprentis durant leur parcours de formation.

Pour renforcer encore l'attractivité de la filière et la reconnaissance de l'apprentissage comme voie privilégiée de formation à nos métiers de savoir-faire et d'accueil, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser les pourcentages de rémunération des apprentis. Ainsi, ils souhaitent contribuer à :

- Donner de l'intérêt aux jeunes de s'inscrire dans cette voie d'insertion professionnelle,
- Avoir un affichage fort sur l'intérêt que porte la profession à l'apprentissage,
- Rééquilibrer les rémunérations, indépendamment de l'âge d'entrée en apprentissage,
- Inciter les entreprises et les apprentis à poursuivre les contrats jusqu'à leurs termes.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : BAREME DE REMUNERATION DES APPRENTIS

Considérant les contraintes inhérentes à la profession, les partenaires sociaux déterminent ainsi qu'il suit le salaire des apprentis de la profession :

	Niveau / Echelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Echelon 1	**Echelon 2**	**Echelon 3**
Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
De 16 à 17 ans	35 %	45%	59%
De 18 à 20 ans	45%	55%	71%
De 21 ans et plus	55%	70%	82%
De 26 ans et plus	100%		

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Pour l'application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 4 – DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

ARTICLE 5 – REVISION ET MODIFICATION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

ARTICLE 6 – DEPOT ET PUBLICITE - EXTENSION

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à Paris, le 27 février 2025

Organisations professionnelles d'employeurs :

UMIH

Eric ABHISSIRA

GHR

GNC

Jean-Virgile CRANCE

Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO

Fédération des personnes du commerce, de la distribution et des services/CGT

INOVA/CFE-CGC

Jamel HAMDAOUI

Fédération des services/CFDT

Samuel YIM

Docusign Envelope ID: EC0C438C-1A52-835A-8271-D3A7DE451053

AVENANT n° 36
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS
RELATIF AUX SALAIRES DANS LA BRANCHE

PREAMBULE

Face à une reprise forte de l'inflation, dans un contexte géopolitique instable et préoccupant, le mécanisme de revalorisation automatique du SMIC a été déclenché provoquant le rattrapage de plusieurs minima conventionnels.

Soucieux de préserver le pouvoir d'achat des salariés de la branche, dans un contexte économique et financier dégradé pour les entreprises, les partenaires sociaux ont mené des négociations ayant abouti à la fixation des nouveaux minima conventionnels.

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.
Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. I0Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : MINIMA CONVENTIONNELS

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12.31 €	12.58 €	13.59 €	14.69 €	18.80 €
Échelon 2	12.37 €	12.80 €	13.81 €	15.07 €	22.22 €
Échelon 3	12.47 €	13.43 €	14.28 €	15.71 €	28.68 €

Docusign Envelope ID: EC0C438C-1A52-835A-8271-D3A7DE451053

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

ARTICLE 4 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

ARTICLE 5 : REVISION ET MODIFICATION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2026.

Organisations professionnelles d'employeurs :

UMIH	GHR	GNC
Thierry MARX	Catherine GUERARD	Florence FAURE SAUVANET

Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO	Fédération des personnes du commerce, de la distribution et des services/CGT
INOVA/CFE-CGC	Fédération des services/CFDT