



# **Branche des Hôtels–Cafés-Restaurants**

## **NEGOCIATION COLLECTIVE**

**PROJET D'AVENANT N° 1 SECURISE**

**ELABORE PAR**

**LA COMMISSION SOCIALE**

## TABLE DES MATIERES

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b><u>TITRE I DISPOSITIONS GENERALES</u></b>	<b>4</b>
ARTICLE 1 – Champ d’application	4
ARTICLE 2 – Avantages relevant d’autres accords ayant le même objet	4
<b><u>TITRE II DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</u></b>	<b>5</b>
ARTICLE 3 - Durée du travail	5
ARTICLE 4 – Heures supplémentaires	5
ARTICLE 5 – Contingent d’heures supplémentaires	6
ARTICLE 6 – Durée maximale de travail	7
<i>ARTICLE 6.1 – Durée maximale journalière</i>	7
<i>ARTICLE 6.2 – Durée maximale hebdomadaires</i>	7
ARTICLE 7 – Temps d’habillage, de déshabillage	7
ARTICLE 8 – Affichage et contrôle de la durée du travail	8
ARTICLE 9 – Temps partiel	9
<i>ARTICLE 9.1 – Définition</i>	9
<i>ARTICLE 9.2 – Contrat de travail des salariés à temps partiel</i>	9
<i>ARTICLE 9.3 – Durées maximales du travail</i>	10
<i>ARTICLE 9.4 – Heures supplémentaires</i>	10
<i>ARTICLE 9.5 – Interruption d’activité</i>	10
<i>ARTICLE 9.6 – Rémunération</i>	11
<i>ARTICLE 9.7 – Statut collectif des salariés à temps partiel</i>	11
ARTICLE 10 – Aménagement du temps de travail	11
<b><u>TITRE III – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS ET JOURS FERIES</u></b>	<b>11</b>
ARTICLE 11 – réduction du temps de travail sous forme de jours de repos	11
ARTICLE 12 – Jours fériés	12
<b><u>TITRE IV – CADRES</u></b>	<b>13</b>
ARTICLE 13 – Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable	13
<i>ARTICLE 13.1 – Les cadres dirigeants</i>	13
<i>ARTICLE 13.2 – Les cadres autonomes</i>	13
<i>ARTICLE 13.3 – Les cadres intégrés</i>	14
ARTICLE 14 – Indemnité de départ à la retraite pour les cadres	14

<b><u>TITRE V – COMPTE EPARGNE TEMPS</u></b>	<b>15</b>
ARTICLE 15 – Compte épargne temps	15
<b><u>TITRE VI – TRAVAIL DE NUIT</u></b>	<b>15</b>
ARTICLE 16 – Travail de nuit	15
<i>ARTICLE 16.1 – Définition du travail de nuit</i>	15
<i>ARTICLE 16.2 – Définition du travailleur de nuit</i>	15
<i>ARTICLE 16.3 – Durée maximale du travail par nuit et temps de pause</i>	16
1) <i>Durée maximale journalière</i>	16
2) <i>Durées hebdomadaires</i>	16
3) <i>Temps de pause</i>	16
<i>ARTICLE 16.4 – Contreparties spécifiques au travailleur de nuit</i>	16
<i>ARTICLE 16.5 – Conditions de travail des travailleurs de nuit</i>	17
<i>ARTICLE 16.6 – Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i>	17
<b><u>TITRE VII – REMUNERATION</u></b>	<b>17</b>
ARTICLE 17 – Suppression de la déduction ½ avantage nourriture	18
<b><u>TITRE VIII – PREVOYANCE</u></b>	<b>18</b>
ARTICLE 18 –Prévoyance	18
ARTICLE 19 – Commission paritaire de suivi du régime de prévoyance	18
<b><u>TITRE IX – SUIVI DE L'ACCORD</u></b>	<b>19</b>
<i>ARTICLE 20 – Durée - Entrée en vigueur – Dépôt</i>	19
<i>ARTICLE 21 – Révision et modification</i>	19
<b>ANNEXE 1 : TEMPS PARTIEL MODULE</b>	
<b>ANNEXE 2 : PROJET DE GRILLE DE SALAIRES</b>	

**AVENANT N° 1 SECURISE  
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS CAFES  
RESTAURANTS**

**PREAMBULE**

Les organisations patronales et syndicales des salariés signataires :

**Preennent acte** de l'annulation, par décision du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006, du décret n° 2004-1536 du 30 décembre 2004 fixant une nouvelle durée d'équivalence à la durée légale du travail dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants.

**Preennent acte** de l'annulation, par la décision du Conseil d'Etat précité, de l'arrêté du 30 décembre 2004 portant extension de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en tant qu'il porte extension de l'article 1 bis et des titres II, III, V, et VI de cet avenant.

**Soulignent** toutefois que les dispositions conventionnelles annulées renforçaient l'attractivité de la branche en termes de développement de l'emploi tout en préservant les impératifs organisationnels en termes de durée du travail indispensables à la pérennité des entreprises de la branche.

**Soulignent** les besoins légitimes de sécurité juridique tant pour le passé que pour l'avenir.

**Rappellent** que les activités de la branche sont à forte intensité de main d'œuvre, soumises aux attentes par nature fluctuante et imprévisible de clientèle.

**Rappellent** également 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 leur sensibilité à la variabilité des taux de change et de leur exposition à la concurrence internationale.

En conséquence :

Les partenaires sociaux conviennent du présent avenant n° 1 sécurisé à la convention collective nationale de l'industrie Hôtelière étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999.

Cet avenant sécurisé annule et remplace dans toutes ses dispositions l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

## **TITRE I**

### **DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 1 - 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 au code NAF suivants :

5.1 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 paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

#### **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.

Il est également précisé que les salariés ne sauraient revendiquer le bénéfice d'avantages découlant des dispositions conventionnelles annulées par la décision du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006 ou des titres I à VIII de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants, sauf à ce qu'elles soient expressément reprises par le présent avenant sécurisé. 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**

### **DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les articles 15, 21 (hors paragraphe 3 et 4) et 22 (Hors articles 22-2) de la convention collective des Hôtels, Cafés et Restaurants sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes du Titre II du présent avenant sécurisé.

#### **ARTICLE 3 – Durée du travail**

Il est dorénavant fait application des dispositions de l'article L 212-1 du Code du travail fixant la durée de travail effectif des salariés à trente cinq heures par semaine.

L'objet du présent avenant de sécurisation n'est nullement de remettre en cause les organisations de travail antérieures. Les entreprises, appliquant une durée de travail supérieure à celle visée à l'article L 212-1, peuvent la maintenir, dans le respect du contingent conventionnel d'heures supplémentaires et sous réserve du paiement des seules majorations visées à l'article 4 ci-dessous.

#### **ARTICLE 4 – Heures supplémentaires**

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 de travail fixée à l'article 3, 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.).

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de :

- 10 % pour les huit premières heures,
- 50 % pour les suivantes.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines, le paiement des heures supplémentaires définies ci-dessus peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement de 110 %.

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date 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.

Ce repos est attribué selon des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ne donnent lieu au paiement des majorations financières prévues au deuxième alinéa ci-dessus que les heures supplémentaires non compensées dans les conditions prévues au 3e alinéa du présent article à l'intérieur de la période de 3 mois ou 13 semaines.

b) En cas de recours au repos compensateur de remplacement, les dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1999 s'appliquent comme suit :

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, le personnel dont les heures supplémentaires sont compensées en tout ou partie sous la forme du repos compensateur visé par l'article L. 212-5 du code du travail, est occupé sur la base d'un horaire nominatif et individuel dont un exemplaire est remis au salarié.

Les chefs d'entreprise enregistrent 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 ;
- le nombre des heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

c) La rémunération sur chiffre d'affaires et notamment celle des salariés payés au service en application des articles L 147-1 et L 147-2 du Code du travail est réputée inclure le paiement des heures supplémentaires majoration comprise dès lors que le droit mensuel dû au titre du service est d'un montant au moins égal au salaire mensuel minimal de référence augmenté des heures supplémentaires, majorations comprises, effectuées sur le mois considéré.

d) Il peut être dérogé aux présentes dispositions par accord d'entreprise.

## **ARTICLE 5 – Contingent d'heures supplémentaires**

Afin de maintenir les organisations de travail actuellement pratiquées dans la branche, de respecter les engagements contractuels éventuellement pris sur la base de durées de travail supérieures à celles fixées par l'article L 212-1 du Code du travail, le contingent d'heures supplémentaires, est fixé à :

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

A l'intérieur de ces contingents conventionnels, les heures supplémentaires effectuées n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire et ne nécessitent pas le recours à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Ne s'imputeront pas sur les contingents d'heures supplémentaires prévus ci-dessus les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et majorations y afférentes.

## **ARTICLE 6 – Durée maximale de travail.**

En tout état de cause, la durée de travail effectif ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises ;

### **Article 6.1 Durée maximale journalière**

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

### **Article 6.2 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 à R. 212-10 du code du travail.

## **ARTICLE 7 – Temps d'habillage, de déshabillage.**

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée de travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, 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 lesdites contreparties sous forme soit de repos, soit de contrepartie financière. Cette contrepartie devra être précisée dans le contrat de travail.

A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié bénéficie de 1 jour de repos par 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.**

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 précisées à l'article 13.2 du présent accord.

a) En cas d'horaire collectif, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 et suivants du code du travail.

b) En cas d'horaire non collectif, 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 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 est émargé par le salarié et tenu à la disposition de l'inspection du travail ;

- un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document devra comporter, en plus des mentions relatives à l'ouverture du droit au repos compensateur, 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, les repos compensateurs de remplacement du paiement des heures supplémentaires ;

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

c) Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément à la législation en vigueur (art. R. 221-10 et 221-11 du code du travail).

En outre, en cas de report des jours de repos selon les dispositions prévues à l'article 21.3 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, un registre ou tout autre document doit comporter notamment 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 maximums de report pour les demi-journées ou journées.

## **ARTICLE 9 – Temps partiel.**

### **Article 9.1 Définition**

Sont considérés comme horaires à temps partiels les horaires inférieurs à la durée légale ou à la durée du travail fixée par l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.

Sont également considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs à la durée mensuelle 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 la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

Sont encore considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs 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 diminué 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.

### **Article 9.2 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.

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

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

Toutefois, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de 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.

### **Article 9.3 Durées maximales du travail**

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires sont celles prévues à l'article 6 du présent avenant.

### **Article 9.4 Heures complémentaires**

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

Les heures complémentaires effectuées seront majorées à 10 %, puis à 25 % au-delà du 1/10 de la durée fixée par le contrat de travail. 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 9.6 et 9.7 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.

### **Article 9.5 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 :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;

- 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.

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés sous contrat d'usage (extra) ou les étudiants qui exerceraient en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale, ainsi que tous les salariés qui, pour un motif d'ordre personnel ou familial, souhaiteraient bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle d'embauche fixée ci-dessus.

Ces dérogations devront faire l'objet d'un accord express et écrit de la part du salarié.

## **Article 9.6 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.

## **Article 9.7 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.

## **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 est fixé en annexe 1 du présent accord sécurisé.

### **TITRE III**

### **REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS ET JOURS FERIES**

La décision du Conseil d'Etat du 18 octobre 2006 emporte annulation des droits à congés payés conventionnels et jours fériés supplémentaires prévus par le titre III de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

Les parties au présent accord dans l'esprit qui les anime ont néanmoins convenu de maintenir le principe des deux jours fériés supplémentaires dans les conditions ci-dessous définies, ainsi que de rendre possible la mise en place d'une réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos supplémentaires en application des dispositions de l'article L. 212-9-II du Code du travail. Cette modalité de réduction du temps de travail ouvre la possibilité de retrouver un temps libre dans l'esprit qui animait les signataires de l'avenant du 13 juillet 2006.

## **ARTICLE 11 – Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires.**

Dans les entreprises maintenant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures, l'attribution de repos supplémentaires peut être envisagée par réduction du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 212-9-II du Code du travail.

Les entreprises ci-dessus visées pourront réduire en tout ou partie le temps de travail par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans les conditions suivantes :

Les jours de repos devront être pris par journées ou demi-journées, au plus tard avant le terme de l'année civile moyennant un délai de prévenance de sept jours.

Les dates de repos seront arrêtées pour 70 % d'entre elles par la Direction, et pour le reste par le salarié sous réserve des exigences de service. Si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction ; l'employeur ne pourra opposer plus de deux reports par an.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé. Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

## **ARTICLE 12 – Jours fériés.**

Dans les conditions prévues à l'article 26 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants, il est confirmé que les salariés bénéficieront de deux jours fériés supplémentaires selon le calendrier suivant :

- un jour férié supplémentaire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006,
- et un jour férié supplémentaire à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Les dispositions du présent article 12 s'appliquent à tous les salariés à temps partiel. Elles sont facultatives pour les salariés à temps complet ou à temps partiel qui bénéficient déjà à due concurrence d'un nombre de jours de congés de même nature ou ayant le même objet par décision de l'employeur ou par accord collectif, national, régional, départemental, c'est-à-dire, notamment à des jours de congés supplémentaires ou à des jours fériés.

## **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 218 par an incluant la journée de travail supplémentaire au titre de la journée nationale de solidarité.

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 journée 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 218 jours incluant la journée de travail supplémentaire au titre de la journée nationale de solidarité, 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 – Indemnité 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 ÉPARGNE TEMPS.**

### **ARTICLE 15 – Compte épargne temps.**

Il est convenu d'engager une négociation pour la mise en place d'un compte épargne temps dont les modalités feront l'objet d'un accord spécifique.

## **TITRE VI : TRAVAIL DE NUIT.**

### **ARTICLE 16 – Travail de nuit.**

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui régleme 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 déclarent 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.

#### **Article 16.1 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.

#### **Article 16.2 Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 16.1 :

- 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.

### **Article 16.3 Durée maximale 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) Durée maximale journalière :

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

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 9 heures par jour, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées par jour au-delà de ces 9 heures doivent être accordées aux salariés. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

#### 2) Durées hebdomadaires :

- Moyenne sur 12 semaines : 44 heures.

- Absolue : 48 heures.

#### 3) Temps de pause :

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.

### **Article 16.4 Contreparties spécifiques au travailleur de nuit**

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 16.1 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.

#### **Article 16.5 Conditions de travail des travailleurs de nuit**

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.

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

#### **Article 16.6 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'intéressé 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.

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

## **TITRE VII**

### **REMUNERATION**

Afin de renforcer l'attractivité de la profession, il est annexé au présent avenant une grille de salaire fixant les minima conventionnels de la branche.

Les signataires conscients que le présent avenant sécurisé marque un renforcement des relations entre les partenaires sociaux, affirment leur attachement à la négociation annuelle de cette grille.

## **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 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'arrêté portant extension du présent avenant.

## **TITRE VIII**

### **PREVOYANCE**

Le présent titre vient compléter le Titre X de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

#### **Article 18 – Prévoyance.**

Les partenaires sociaux ont décidé de maintenir la politique en place de régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés relevant du champ d'application.

Les régimes de prévoyance déjà en place peuvent être maintenus sous réserves qu'ils soient globalement aussi favorables.

#### **Article 19 – Commission paritaire de suivi du régime de prévoyance**

Les dispositions du présent article annulent et remplacent le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 18.10 de l'avenant du 2 novembre 2004 à l'avenant n°1 à la convention collective nationales des hôtels cafés restaurants.

En application de l'article L.133-1 du code de travail, il est crée 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.

Cette commission paritaire de surveillance se compose de trois représentants de chacun des syndicats de salariés représentatifs et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales représentatives.

## **TITRE IX** **SUIVI DE L'ACCORD**

### **Article 20 - Durée - Entrée en vigueur -Dépôt**

Le présent avenant sécurisé est à durée indéterminée.

Il entre en application au 1<sup>er</sup> du mois qui suit l'arrêté d'extension.

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

### **Article 21 -.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 nationales 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 trois partenaires sociaux.

Fait à Paris le <à préciser>

## **ANNEXE 1 : TEMPS PARTIEL MODULE**

## ANNEXE 2 : GRILLE DE SALAIRES

Niveau	Taux horaire	salaire de base mensuel		Revenu annuel	
		Base 35 h	Base 39 h (1)	Base 35 h	Base 39 h (2)
I-1	8,27	1 254,31	1 411,99	15 796,68	17 688,86
I-2	8,31	1 260,38	1 418,82	15 869,48	17 770,81
I-3	8,37	1 269,48	1 429,07	15 978,68	17 893,74
II-1	8,46	1 283,13	1 444,43	16 142,49	18 078,14
II-2	8,52	1 292,23	1 454,68	16 251,69	18 201,07
II-3	8,57	1 299,81	1 463,21	16 342,69	18 303,51
III-1	8,70	1 319,53	1 485,41	16 579,30	18 569,86
III-2	8,87	1 345,31	1 514,43	16 888,70	18 918,16
III-3	9,02	1 368,06	1 540,04	17 161,71	19 225,49
IV-1	9,17	1 390,81	1 565,66	17 434,72	19 532,81
IV-2	9,46	1 434,80	1 615,17	17 962,53	20 126,98
V-1	10,45	1 584,95	1 784,20	19 764,37	22 155,33
V-2	12,13	1 839,76	2 071,04	22 822,04	25 597,38
V-3	14,09	2 137,03	2 405,68	26 389,31	29 613,11

(1) incluant 4 heures supplémentaires par semaine majorées à 10%

(2) incluant 4 heures supplémentaires par semaine majorées à 10% + les avantages nature