

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

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

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 trois 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.

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 son 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 ½ de salaire
Après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois de salaire
Après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois ½ de salaire
Après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois'2 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.