

AVENANT N° 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS.

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

- Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme de développement de l'emploi qu'en terme 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, 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 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'applications.
- et Compte tenu de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 6/12/97 et traduite réglementairement par décret du 31/03/99.

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 I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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 :

55.IA, 55 C, 55.1 E, 55.3 A, 5 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 trois 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 55-4C 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

Les articles 15,21 (hors paragraphes 3 et 4) et 22, (hors article 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.

Article 3 : Durée du travail

En application des dispositions de l'article L.2 12-4 4ème alinéa du Code du travail, la durée hebdomadaire de travail équivalente est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises.

Les entreprises qui ont à la date du présent accord, une durée collective de travail à 37 heures hebdomadaires par équivalence restent soumises à cette durée.
Il est rappelé le principe de paiement des heures d'équivalence.

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 quatre premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 15%, les quatre suivantes de 25 % et les autres à une majoration de 50 %.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de trois mois ou treize semaines, le paiement des heures supplémentaires définies ci-dessus peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement de 115 % pour les 4 premières heures, de 125 % pour les quatre suivantes et de 150% pour les autres.

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 par l'article L.212-5 du Code du travail que les heures supplémentaires non compensées dans les conditions prévues au 3ème alinéa du présent article à l'intérieur de la période de trois mois ou treize 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 2 12-5 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 Phoraire 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.

Article 5 : Contingent d'heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires ne constitue pas un mode de gestion normal de l'activité mais les métiers de service restent dépendants de la demande de la clientèle et cela plus particulièrement dans la restauration.

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 :

- 180 heures par an pour les établissements permanents,
- 45 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

Article 6 : Durées maximales du travail

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

6.1 Durée maximale journalière

- Cuisinier : 11 h 00
- Autre personnel : 11 h 30
- Veilleur de nuit : 12 h 00
- Personnel de réception : 12 h 00

6.2 Durées maximales hebdomadaires

Moyenne sur 12 semaines : 48 heures (46 heures pour les entreprises à 37 heures)

Absolue : 52 heures (50 heures pour les entreprises à 37 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 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, 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 soit toutes autres contreparties telles que notamment le blanchissage, la fourniture de vêtements professionnels, le logement dans l'entreprise ou à proximité immédiate. Cette contrepartie devra être 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. 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 émarginé 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 (article R 22 1-10 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

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-I du Code du travail.

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 à 3 jours. 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 sept jours.

9.3 Durées maximales du travail

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

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 au-delà du 10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %. En contrepartie une période minimale de travail continue de 2 h 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.

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.

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.

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 sont fixées en annexe 1 du présent accord.

TITRE III : CONGES PAYES CONVENTIONNELS ET JOURS FERIES

Le présent titre ne remet pas en cause les obligations issues de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997. Le titre VII de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants est complété par les dispositions du présent titre.

Les entreprises appliquant directement une durée collective de travail inférieure ou égale à 37 heures sans octroi de jours de repos tels que définis au titre 3 du présent avenant pourront par décision unilatérale aménager le temps de travail de façon à se conformer aux dispositions des articles 11 et 12 du présent avenant tout en conservant la durée hebdomadaire moyenne du travail pratiquée.

Compte tenu de l'effort déjà consenti, ces entreprises bénéficieront d'un délai supplémentaire d'un an pour la mise en application des articles 11 et 12 du présent avenant.

Article 11 : Congés payés conventionnels

Il est rappelé qu'en application de l'article L 223-2 du Code du travail, le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables, correspondant à 25 jours ouvrés lorsque le décompte est effectué en jours ouvrés dans l'entreprise.

En sus des congés légaux et à compter de la première période de référence suivant l'extension du présent avenant, tout salarié qui justifiera avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif aura droit à 0,5 jour ouvrable de congé conventionnel par mois (soit 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés par année de référence).

La période de référence pour le calcul des congés payés conventionnels court du 1 juin au 31 mai de l'année suivante.

Les jours de congés conventionnels acquis pourront être pris isolément ou en continu entre le 1 mai et le 30 avril de l'année suivante. Ils peuvent être différés ou reportés à la fin de la saison ou à la fin de l'année de référence. Dans tous les cas, ils ne donnent pas lieu aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus à l'article L. 223-8 du Code du travail.

A l'issue de la période susvisée, les congés payés conventionnels non pris seront rémunérés.

Article 12 : Jours fériés

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

- un jour férié supplémentaire à partir du 1er juillet 2006
- et un jour férié supplémentaire à partir du 1er juillet 2007.

Les dispositions des articles 11 et 12 du présent titre 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 RTT ou 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

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 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 régit 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.

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.

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 deux 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.

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 h 00
- Autre personnel : 11 h 30
- Veilleur de nuit : 12 h 00
- Personnel de réception : 12 h 00

Si la durée journalière dépasse 9 heures ou 8 heures 30 pour les entreprises à 37 heures (par équivalence à 8 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 ou 8 heures 30 doivent être accordées aux salariés. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

2) Durées hebdomadaires :

- moyenne sur 12 semaines : 48 heures par équivalence.

En effet, 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, la moyenne appréciée sur 12 semaines est de 44 heures par semaine (hors équivalence).

- absolue: 52 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.

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 deux 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.

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.

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 : RÉMUNÉRATION

Article 17 - Suppression de la déduction de la demie valeur de l'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^{er} 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 - Prévoyance

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

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

La rédaction du protocole d'accord technique fonctionnel sera finalisée par les partenaires sociaux signataires du présent accord, sur la base du relevé de décision en date du 13 juillet 2005 présenté en annexe, dès le début du mois de septembre pour une mise en place au plus tard le 1er janvier 2005.

Article 19 - Suivi de l'accord

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.

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 et 4 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 trois partenaires sociaux.

Fait à Paris, le 13 juillet 2004

Suivent les signatures des organisations patronales et des organisations de salariés.

ANNEXE N° 1 SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 20 - Modulation du temps de travail

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.

20.1 Principe

Le principe de modulation permet par le jeu d'une compensation arithmétique que les heures effectuées, au delà de la durée collective de travail de l'établissement, 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 1755 heures (entreprises à 39h) ou 1665 heures (entreprises à 37 h) à compter de la date d'application de l'accord.

20.2 Durées maximales de présence

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

- Durée maximale journalière

Cuisinier : 11 h 00

Autre personnel : 11 h 30

Veilleur de nuit : 12 h 00

Personnel de réception : 12 h 00

- Durées maximales hebdomadaires

Moyenne sur 12 semaines : 48 heures pour les entreprises à 39 heures

Moyenne sur 12 semaines : 46 heures pour les entreprises à 37 heures

- Absolues :

52 heures pour les entreprises à 39 heures

50 heures pour les entreprises à 37 heures

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L212-7, R 212-2, R 212-3, R 212-8, R 212-9, R 212-10.

20.3 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 sept 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 sept 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 sept 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.

20.4 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 20.3 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 20.8 régissant les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents, trouvent application en cas de calendrier individualisé.

20.5 Heures supplémentaires

En cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire visé à l'article 20. 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 à l'article 4 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 20.1 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 à l'article 4 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année.

20.6 Chômage partiel

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

20.7 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.

20.8 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 sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

La rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paie. 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.

20.9 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 20.8.

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.

Article 21 - Organisation du temps de travail sous forme de cycle

Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22-2 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997, sous réserves des adaptations suivantes :

La durée hebdomadaire moyenne, calculée sur la durée du cycle, doit être établie en référence à la durée prévue à l'article 3 du présent avenant. Les durées maximales applicables sont celles fixées à l'article 6 du présent avenant.

Article 22 - Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent octroyer en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des quatre premières heures.

Ces journées de repos s'acquiescent semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective) au delà de la durée hebdomadaire prévu à l'article 3 du présent avenant.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées selon deux variantes dont les conditions sont définies ci-après :

22.1 Répartition sur quatre semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 2 12-9-1 du Code du travail et aux dispositions prévues à l'article 3 du présent avenant, l'employeur peut organiser l'aménagement du temps de travail selon un rythme respectant les quatre semaines.

22.2 Répartition des jours de repos sur l'année

Les jours de repos peuvent être répartis sur l'année dans les conditions suivantes :

- Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates seront déterminées par l'employeur.

Toutefois, la modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles définies à l'article 20.3 du présent accord ou accord exprès du salarié.

- Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont proposées par le salarié au moins 15 jours à l'avance afin de tenir compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification motivée par le salarié de la ou les dates précitées ne pourra intervenir que dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours, avec l'accord de l'employeur.

A moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne temps, ces journées ou demi-journées de repos devront être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence de leur acquisition qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

Article 23 - Temps partiel modulé sur l'année

Les présentes dispositions sont d'application directe.

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé dans les conditions suivantes :

Le temps partiel modulé qui consiste à faire varier sur toute ou partie de l'année, ou la saison, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat peut concerner tous les salariés.

- La durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est la suivante :
 - la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à deux tiers de celle fixée au contrat, soit en principe 24 heures sauf accord écrit et express du salarié,
 - la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ne peut être inférieure à 3 heures
- Les horaires de travail peuvent varier à l'intérieur des limites suivantes :

La durée du travail prévue dans le contrat de travail peut varier dans le respect des limites suivantes :

 - la durée du travail ne peut être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au contrat et ne peut dépasser le tiers de cette durée.

Exemple : la durée minimale du contrat de travail sauf accord express contraire du salarié est de 24 heures par semaine, l'horaire du salarié ne pourra être inférieur à 16 heures ni supérieur à 32 heures par semaine.

- Le programme indicatif annuel de la durée de travail est communiqué un mois avant le début de la période.
- Les horaires et leur répartition feront l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié tous les mois.
- Les modalités et les délais selon lesquels les horaires peuvent être modifiés obéissent aux règles concernant le temps partiel classique.
- Le décompte de la durée de travail se fera conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant.
- La rémunération de ces salariés sera lissée sur la période de référence.

Le contrat à temps partiel est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

* * *