

AVENANT N°6
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS,
CAFES, RESTAURANTS

Préambule

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme d'amélioration des conditions d'emploi qu'en terme de formation professionnelle.

Réaffirment la nécessité de développer le dialogue social au sein de la branche.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant, qui remplace les dispositions de l'avenant n°5 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 5 février 2007.

ARTICLE 1 : Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z. 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : Salaires minima conventionnels horaires

Les rémunérations horaires et mensuelles brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	8,99 €	9.64 €	10.40 €	11,47 €	16,91 €
Echelon 2	9.20€	9.87 €	10.71 €	11.93 €	18,60 €
Echelon 3	9.42 €	10.10 €	11.03 €		25,37 €

ARTICLE 2bis : Négociation des salaires minima conventionnels horaires à venir

Les parties s'engagent à ce que le salaire horaire du 1^{er} coefficient (ou pied de grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 SMIC (ou SMIC + 1%) dans le respect de la pente de la grille du présent accord. Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à se réunir pour la négociation de la grille des salaires conventionnels à chaque augmentation du SMIC dans le but également de valoriser les qualifications des salariés de la branche.

ARTICLE 3 : Reconnaissance des qualifications

Soucieux de valoriser les qualifications des salariés, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article 34-III de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 complété par l'article 14 de l'avenant n°2 à la Convention Collective Nationale des HCR du 5 février 2007.

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

- CQP/IH : employé d'étages : Niveau I, échelon 3
- CQP/IH : agent de restauration : Niveau I, échelon 3
- CQP/IH : commis de cuisine : Niveau II, échelon 1
- CQP/IH : serveur : Niveau II, échelon 1
- CQP/IH : pizzaiolo : Niveau II, échelon 2
- CQP/IH : cuisinier : Niveau II, échelon 2

- CQP/IH : réceptionniste : Niveau II, échelon 2
- CQP/IH : assistant d'exploitation : Niveau IV, échelon 1

Les autres dispositions de cet article 34-III restent inchangées.

ARTICLE 4 : Régimes de Prévoyance et des frais de santé

4-1 Soucieux de renforcer et de développer la protection sociale des salariés de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont décidé :

- en réexaminant le dispositif de prévoyance existant dans les 12 mois suivant l'arrêté d'extension des avenants n° 7, 8 et 9 du 22 juin 2009 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

- et en créant une couverture frais de santé (mutuelle) au plus tard le 1^{er} juillet 2010.

Pour ce second point, les parties constituent une commission technique paritaire, composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés et d'employeurs du secteur HCR.

Cette commission technique paritaire devra :

- Déterminer les modalités et le calendrier de travail nécessaire à la réalisation de cet engagement ;
- Désigner un ou des experts conseils pour l'accompagner dans la réalisation de ces travaux. La prise en charge sera assurée par le futur régime de frais de santé ;
- Remettre régulièrement ses travaux à la commission mixte paritaire, seule décisionnaire.

4.2 Conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance du 2 novembre 2004, les partenaires sociaux ayant réexaminé l'accord en fin de période quinquennale, décident de renouveler les dispositions du dit accord pour une période quinquennale.

Article 5 Prime liée à la réduction du taux de la TVA

Afin que les salariés de la branche des hôtels, cafés, restaurants, bénéficient d'une mesure sociale immédiate, suite à l'entrée en vigueur de la réduction du taux de la TVA le 1er juillet 2009, les partenaires sociaux ont convenu de prévoir le versement à l'ensemble des salariés de la branche, d'une prime.

Le présent article définit le montant, les bénéficiaires et les conditions de versement de cette prime :

Bénéficiaires de la prime

Le droit à cette prime est ouvert à l'ensemble du champ d'application du présent avenant à la convention collective nationale des HCR sans condition d'ancienneté, la base de calcul démarrant au 1er juillet 2009.

Elle est calculée au prorata temporis en cas d'embauche ou de sortie des effectifs en cours d'année.

Montant de la Prime

Le montant de la prime est égal à 2% du salaire brut de base annuel proratisé ou non.

Pour les salariés à temps partiel, cette prime sera calculée au prorata temporis de leur temps de travail avec un plancher de 250 €uros.

Conditions de versement

Cette prime sera versée par semestre, ou lors de la rupture du contrat de travail.

Cette prime sera versée pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2009 le premier jour du mois qui suit l'extension du présent avenant, puis à la fin de chaque semestre calendaire.

S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier.

ARTICLE 6 : Jours fériés

6-1 : modalités d'application

Le présent article modifie l'article 11-1 du titre III « *jours fériés* » de l'avenant n°2 à la Convention Collective Nationale des hôtels cafés, restaurants.

1) Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours fériés par an et ceci à compter de la date d'application du présent avenant.

En tout état de cause, il est accordé aux salariés 6 (six) jours fériés garantis.

L'annexe 2 de l'avenant n°2 à la Convention Collective Nationale des hôtels cafés, restaurants est modifiée en conséquence. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les quatre autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

Le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire,

Dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation,

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

2) Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 1242-2 3°), L. 1243-10 et D. 1242-1 du code du travail, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs

Pour les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 9 mois d'ancienneté dans un même établissement et / ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail, bénéficient en plus du 1^{er} mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application définies au 1) de l'article 6 du présent avenant et au prorata de la durée du contrat de travail.

3) Dans les établissements ouverts plus de 9 mois

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

6-2 : modalités complémentaires des jours fériés garantis

Le présent article complète, en conséquence des dispositions de l'article 6-1 ci-dessus, l'article 11-2 du titre III « *jours fériés* » de l'avenant n°2 à la Convention Collective Nationale des hôtels cafés, restaurants.

1) Dans les établissements permanents

Les salariés bénéficient de 6 jours fériés garantis par an.

Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis. A défaut, elle informe par écrit le salarié de ses droits restants dus à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivant :

- soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés,
- soit être indemnisé de ses jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront obligatoirement rémunérés.

2) Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Au terme du contrat saisonnier, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés garantis leur restant dus.

3) Pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Cependant, la disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution d'un jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de cinq jours par semaine.

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

L'article 11-3 demeure applicable.

ARTICLE 7 : Valorisation de la fonction tutorale :

La fonction tutorale est valorisée par une prime dans les conditions prévues par l'avenant N°10.

ARTICLE 8 : Négociation collective de branche :

Les organisations patronales et syndicales de salariés réaffirment la nécessité de poursuivre et de développer le dialogue social dans la branche et conviennent de définir un calendrier social au titre des négociations annuelles de branche pour l'année 2009 & les années à venir :

- Dès le premier trimestre 2010, les parties signataires s'engagent de mettre en place un groupe de travail paritaire sur la refonte des classifications pour préparer les travaux de la commission mixte.
- Dès le second trimestre 2010, les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur le maintien de l'emploi des seniors dans la branche professionnelle.
- Dès le troisième trimestre 2010, les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la branche.
- Dès le quatrième trimestre 2010, les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur l'amélioration des garanties de prévoyance ainsi qu'un accord sur la santé au travail (une étude sur la pénibilité des métiers doit précéder cette négociation : demande à la CPS HCR Prévoyance de financer cette étude).

Compte tenu de ces engagements, les parties signataires conviennent de se réunir autant que besoin en commission mixte paritaire pour l'année 2010 et, au moins 3 fois par an pour les années suivantes afin de négocier sur des thèmes autres que les salaires minima conventionnels.

ARTICLE 9 : Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles

L. 2231-6, L.2261-1, L.2262-8 et D.2231-2 du code du travail.

ARTICLE 10 : Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Paris le 30 novembre 2010

Organisations patronales :

UMIH	FAGIHT	GNC
SYNHORCAT	CPIH	

Organisations syndicales de salariés :

FGTA/FO	Fédération des personnes du commerce, de la distribution et des services / CGT
---------	---

Fédération CFTC-CSFV	Fédération des services / CFDT
----------------------	--------------------------------

INOVA/CFE-CGC