

# **Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR)**

**Code IDCC 1979 - Brochure JO 3292**

## **Synthèse de la convention collective**

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798344941653

# Table des matières

<b>Informations préalables sur la convention collective.....</b>	<b>1</b>
<b>Champ d'application .....</b>	<b>2</b>
<b>Contrat de travail.....</b>	<b>3</b>
<b>Contrats à durée déterminée.....</b>	<b>5</b>
Extras .....	5
Saisonniers .....	5
<b>Période d'essai .....</b>	<b>7</b>
<b>Préavis de démission, de licenciement et de retraite .....</b>	<b>8</b>
Préavis démission.....	8
Préavis licenciement .....	8
Préavis retraite.....	9
À l'initiative du salarié.....	9
À l'initiative de l'employeur .....	9
<b>Changement de prestataire et continuité du contrat de travail.....</b>	<b>10</b>
Champ d'application .....	10
Conditions de maintien dans l'emploi.....	10
Obligations communes aux entreprises concernées .....	11
Information. Consultation des représentants du personnel.....	11
Information des salariés .....	11
Obligations de l'entreprise cédant l'activité.....	12
Liste du personnel.....	12
Accords collectifs et usages.....	12
Règlement des salaires.....	12
Dettes et créances salariales .....	13
Obligations de l'entreprise reprenant l'activité .....	13
Modalités d'information.....	13
Établissement d'un avenant au contrat de travail .....	13
Sort des congés .....	14
Statut collectif.....	14
<b>Indemnité de licenciement.....</b>	<b>15</b>
<b>Retraite .....</b>	<b>16</b>
Départ volontaire à la retraite.....	16

Indemnités de départ à la retraite pour les cadres.....	16
Indemnité de départ à la retraite non-cadre.....	17
Mise à la retraite .....	17
<b>Congés spécifiques.....</b>	<b>18</b>
Congés pour événements familiaux .....	18
Bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant.....	19
Jours au bénéfice des salariés en cas de maladie de l'enfant .....	19
Hospitalisation .....	19
Maladie .....	19
Période de référence (1er janvier – 31 décembre).....	20
Décompte des congés.....	20
Handicap : autorisation d'absence spécifique.....	20
<b>Jours fériés .....</b>	<b>21</b>
1er Mai .....	21
Autres jours fériés .....	21
Modalités d'application.....	21
Modalités complémentaires des jours fériés garantis.....	22
<b>Durée du travail .....</b>	<b>24</b>
Durée hebdomadaire conventionnelle .....	24
Durées maximales journalières .....	24
Durées maximales hebdomadaires .....	24
Temps d'habillage et de déshabillage .....	24
Repos.....	25
Repos hebdomadaire .....	25
Temps de repos entre 2 jours de travail .....	27
<b>Aménagement du temps de travail .....</b>	<b>29</b>
Cycle de travail.....	29
Cycle de travail. - Définition et mise en place.....	29
Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle .....	29
Lissage de la rémunération .....	30
Formalités administratives.....	30

Modalités d'application .....	31
Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos .....	31
Répartition sur 4 semaines.....	31
Répartition des jours de repos sur l'année.....	31
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année .....	32
Champ d'application .....	32
Détermination de la période de référence.....	33
Détermination de la durée du travail sur la période de référence .....	33
Durées maximales de travail .....	34
Détermination des rythmes de travail.....	34
Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail.....	35
Limites pour le décompte des heures supplémentaires .....	35
Lissage de la rémunération .....	37
Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence .....	37
<b>Travail à temps partiel .....</b>	<b>39</b>
Définition.....	39
Contrat de travail des salariés à temps partiel .....	39
Durées maximales du travail.....	40
Heures complémentaires.....	40
Interruption d'activité (coupure) .....	41
Rémunération .....	41
Statut collectif des salariés à temps partiel.....	41
<b>Heures supplémentaires .....</b>	<b>42</b>
Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures .....	42
Définition.....	42
Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service .....	43
Contingent d'heures supplémentaires .....	43
<b>Travail de nuit .....</b>	<b>44</b>
Définition du travail de nuit .....	44

Définition du travailleur de nuit .....	44
Durées maximales du travail de nuit et temps de pause .....	44
Durées maximales journalières .....	45
Durées hebdomadaires .....	45
Temps de pause.....	45
Contreparties spécifiques au travailleur de nuit.....	45
Conditions de travail des travailleurs de nuit .....	46
<b>Forfaits annuels en jours .....</b>	<b>47</b>
Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année – la notion de cadre autonome .....	47
Forfait annuel en jours .....	48
Conclusion d'une convention individuelle .....	48
Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte .....	48
Prise de jours de repos .....	48
Suivi du temps de travail.....	49
Renonciation à des jours de repos .....	49
Suivi du recours au forfait annuel en jours.....	50
<b>Maladie, maternité, accident du travail.....</b>	<b>51</b>
Conditions d'indemnisation en cas de maladie .....	51
Point de départ de l'indemnisation.....	51
Garantie de rémunération.....	51
Rémunération prise en considération.....	52
Cas des salariés percevant une rémunération variable.....	52
Arrêts de travail successifs .....	52
Déduction des indemnités de la sécurité sociale.....	52
<b>Classification des emplois.....</b>	<b>54</b>
Champ d'application.....	54
Grille de classification.....	54
Présentation de la grille .....	54
Définitions des critères classants .....	55
Prise en compte de la polyvalence.....	55
Positionnement des diplômes et CQP/Titres de la branche professionnelle ..	57

Prise en compte de l'expérience professionnelle .....	57
Annexe 1 : grille de classification .....	58
Employé.....	58
Agent de Maîtrise .....	60
Cadres .....	60
Annexe 2 : Grille des emplois repères.....	61
Hébergement.....	61
Café / Bar / Brasserie / Restaurant .....	63
Administration d'exploitation maintenance.....	66
Cafétéria .....	68
Annexe 3 : Positionnement des titulaires d'un diplôme Éducation nationale en lien direct avec l'emploi occupé.....	69
Annexe 4 : Positionnement des titulaires d'un CQP et/ou titres professionnels relevant de la branche HCR et en lien direct avec l'emploi occupé.....	72
<b>Salaires, primes et indemnités .....</b>	<b>74</b>
Promotion interne.....	74
Valorisation de la fonction tutorale.....	74
Suppression de la déduction 1/2 avantage nourriture.....	75
Rémunération des apprentis .....	75
Jusqu'au 31 juillet 2025 .....	75
A partir du 1 <sup>er</sup> août 2025 .....	76
Salaire minima conventionnels.....	77
Salaire à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2023 .....	77
Salaire à compter de novembre 2024.....	77
Salaires minimaux conventionnels annuels bruts pour les salariés rémunérés au pourcentage service, hors avantages en nature nourriture et logement .....	78
<b>Liste des articles de la convention collective cités .....</b>	<b>80</b>



# **Informations préalables sur la convention collective**

Etendue par arrêté du 3 décembre 1997 JORF 6 décembre 1997

Code IDCC 1979 - Brochure JO 3292

Organisations d'employeurs signataires : FNIH ; FAGIHT ; GNC-FNIH ; SFH ; SNRL. SNRPO.

Organisations syndicales des salariés signataires : FGTA Force ouvrière ; Fédération des services CFTD ; SEHOR CFE-CGC.

Adhésion : Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et discothèques (CFHRCD), par lettre du 1er décembre 1997 (BO 1998-2) ; Syndicat national CFTC hôtellerie, restauration, BP 973, Paris Cedex 17, par lettre du 3 septembre 2004 (BO 2004-38) ; Syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO 2005-16) ; Syndicat national de la restauration thématique et commerciale (SNRTC), 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris, par lettre du 10 février 2011 (BO 2011-38).

Dénoncé par : SNRPO par lettre du 19 juin 1998 (BO CC 98-34).

Code NAF : 55-10Z, 56-10A, 56-10B, 56-21Z, 56-30Z, 93-11Z

# Champ d'application

Art. 1, avenant n° 2 du 5-2-2007, avenant n° 5 du 15-4-2008, avenant n° 6 et n° 10 du 15-12- 2009, avenant n° 3 du 26-10-2015

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

Elle concerne :

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

Les dispositions de la convention collective sont applicables à tous les salariés de l'entreprise notamment au personnel d'exploitation, d'entretien, de maintenance, ainsi qu'au personnel administratif.

Les entreprises sont généralement répertoriées aux codes NAF 55.1A, 55.1C, 55.1D, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.3H.

Sont exclus :

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

*(1) Activité exclue de l'extension (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).*

# Contrat de travail

## Art. 12

Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Le salarié reçoit confirmation de son embauche par lettre ou contrat écrit :

- à la prise du travail, soit par la remise du contrat s'il est établi, soit par la remise du document reproduisant les informations contenues dans la déclaration préalable d'embauche ;
- en tout état de cause, le contrat doit être remis au plus tard dans les 48 heures.
- Devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail les mentions suivantes :
- référence aux textes conventionnels et accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe ;
- immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise, siège social ;
- lieu de travail (à défaut, indication du lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits) ;
- fonction, statut, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classifications ;
- rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le minimum garanti ;
- identité du salarié selon les dispositions légales ;
- durée du travail hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou saisonnière ;
- période d'essai ;
- date et heure d'embauche ;
- nom et adresse de la ou des caisses de retraites complémentaires et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ;
- durée du congé payé.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, celui-ci précisera notamment :

- lorsqu'il s'agit d'un remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail, et le cas échéant si celui-ci figure sur la liste des postes à risques.

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

Aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, les salariés pourront :

- prendre connaissance du lieu de consultation de la convention collective et de l'accord d'entreprise ;
- consulter le règlement intérieur.

# Contrats à durée déterminée

## Art. 14

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

### Extras

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

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, 1 journée entière ou plusieurs journées consécutives.

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

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

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

Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paye récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur.

### Saisonniers

Le travailleur saisonnier est un salarié employé dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à 1 mois, ni excéder 9 mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

- a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;
- b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum de 1 mois ;
- c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

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

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

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

# Période d'essai

Art. 13

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

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

La durée de la période d'essai est de :

- cadres supérieurs : accord de gré à gré ;
- cadres : 3 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelée une fois. Le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I, échelon 1.

En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi entre les parties.

# Préavis de démission, de licenciement et de retraite

## Préavis démission

Art. 30.1

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

	<b>Moins de 6 mois</b>	<b>6 mois à moins de 2 ans</b>	<b>Plus de 2 ans</b>
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

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

## Préavis licenciement

Art. 30.2

En dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue comme suit, sauf faute grave ou faute lourde.

	<b>Moins de 6 mois</b>	<b>6 mois à moins de 2 ans</b>	<b>Plus de 2 ans</b>
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

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

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être prises en dehors des heures de services des repas à la clientèle.

Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

## **Préavis retraite**

Art. 33

### **À l'initiative du salarié**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite devra informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en observant un préavis égal à celui dû en cas de licenciement sans que cela puisse excéder 2 mois.

### **À l'initiative de l'employeur**

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

# **Changement de prestataire et continuité du contrat de travail**

## **Art. 12.1**

Les partenaires sociaux réaffirment que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L. 1224-1 du code du travail lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.

Dans le but d'éviter des bouleversements sociaux, de renforcer la garantie d'emploi des salariés et dans un esprit de loyauté entre les parties, les partenaires sociaux décident de prévoir les modalités de poursuite des relations de travail lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement d'employeur n'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

## **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Le présent accord s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fait l'objet d'un changement de prestataire et dont les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit notamment des situations de cessation des contrats commerciaux ou publics.

Le présent accord est applicable lorsque toutes les entreprises concernées par le transfert de personnel entrent dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Une convention de transfert entre les entreprises intéressées pourra être conclue avant la date effective de passation de l'activité, au plus tard 10 jours avant le transfert, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants. Il est précisé que la convention de transfert n'est pas une condition d'application au transfert du personnel qui demeure de plein droit.

## **Conditions de maintien dans l'emploi**

L'entreprise repreneuse s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté à l'activité faisant l'objet de la reprise lorsque les salariés concernés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail ;
- justifier d'une affectation sur l'activité concernée depuis au moins 6 mois calendaires ;
- être affecté majoritairement à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;

- ne pas avoir été absent au moins 4 mois excepté pour les salariés en congé maternité, congé parental d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, ainsi que pour les salariés en congé de formation. La notion de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois calendaires précédant le transfert.

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation de l'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public ou de la date fixée par les parties.

À défaut de réunir les conditions cumulatives précitées, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection attachée à un mandat, élus ou désignés et remplissant les conditions prévues ci-dessus, bénéficient du maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise repreneuse dans les conditions prévues aux articles L. 2324-26 et L. 2314-28 du code du travail.

## **Obligations communes aux entreprises concernées**

### **Information. Consultation des représentants du personnel**

Chaque entreprise devra, avant la passation effective de l'activité, informer et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur l'évolution de l'activité et le sort du personnel. Cette information/consultation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal.

La liste prévisionnelle comportant les nom et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut devra être établie et transmise aux instances représentatives du personnel.

### **Information des salariés**

Chaque entreprise devra informer les salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant la passation effective des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et du sort du personnel affecté.

# Obligations de l'entreprise cédant l'activité

## Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise et comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :

- nom et prénoms ;
- nature du contrat de travail ;
- date d'entrée dans la société ;
- statut ;
- salaire annuel brut (fixe + variable) ;
- durée de travail ;
- nombre d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation ;
- nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
- jours fériés garantis réalisés et non compensés ;
- le cas échéant, le motif de l'absence ;
- mandat occupé lorsque le salarié est un représentant du personnel ;
- représentation du salarié pour des mandats internes et externes n'entraînant pas de protection particulière.

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :

- contrat de travail et avenants éventuels ;
- 6 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale ;
- dossier individuel de chaque salarié.

La liste du personnel et les documents cités aux alinéas précédents doivent être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité avant le transfert effectif des salariés.

## Accords collectifs et usages

Les accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert devront être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 15 jours ouvrables avant la reprise.

## Règlement des salaires

L'entreprise cédante reste redevable du salaire et de ses accessoires jusqu'au jour de la reprise.

À la date précédant le transfert des salariés vers le repreneur, l'entreprise cédant l'activité doit remettre une attestation d'emploi à chaque salarié concerné par la mesure faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis (y compris les congés payés reportés) et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été à son service.

## **Dettes et créances salariales**

L'entreprise cédante s'engage à solder à chaque salarié concerné par le transfert :

- les congés payés reportés au-delà de la période de prise prévue par l'article 23 de la convention collective nationale à la date précédant le transfert ;
- les éventuels JRTT acquis et non compensés au jour précédant le transfert ;
- et les jours fériés garantis acquis et non compensés au jour précédant le transfert.
- En outre, elle règle à l'entreprise reprenant l'activité les sommes correspondantes à :
- l'indemnité de congés payés en cours d'acquisition et/ou de prise tels que prévus à l'article 23 de la convention collective nationale ;
- et la quote-part des primes éventuelles ayant le caractère de salaire (hors primes exceptionnelles).

Ces dettes et créances salariales devront être transmises au plus tard avant la date effective du transfert. Ces obligations ne s'appliquent pas en cas de redressement ou liquidation de l'entreprise cédante.

## **Obligations de l'entreprise reprenant l'activité**

### **Modalités d'information**

L'entreprise repreneuse est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours ouvrables avant la reprise de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

### **Établissement d'un avenant au contrat de travail**

L'entreprise reprenant l'activité établit un avenant au contrat de travail qui :

- mentionne le changement d'employeur ;
- reprend les clauses particulières attachées au contrat de travail notamment l'ancienneté, la qualification (niveau et échelon équivalents) et

la rémunération annuelle totale (le cas échéant primes et variables inclus) applicables au moment de la reprise des contrats de travail.

L'avenant doit être remis au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant la reprise.

## **Sort des congés**

L'entreprise reprenant l'activité devra accorder les congés qui ont fait l'objet d'une indemnisation.

## **Statut collectif**

Le salarié bénéficie du statut collectif, y compris la prévoyance et les frais de santé, du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Lorsqu'elles existent, les sommes versées au titre de l'épargne salariale seront au choix du salarié et en accord avec l'entreprise reprenant l'activité dans le respect des règles légales :

- transférées dans les fonds du nouvel employeur qui devra faire les démarches de rapatriement des fonds ;
- ou débloquées et reversées au salarié.

Le salarié doit faire connaître son choix au nouvel employeur. À défaut de choix, les fonds resteront indisponibles conformément aux accords et/ou règlements régissant l'épargne salariale à la date du versement des fonds.

# Indemnité de licenciement

Art. 32

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

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

# Retraite

## Départ volontaire à la retraite

### Indemnités de départ à la retraite pour les cadres

Article 14 de l'avenant n° 1 du 13-7-2004

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.

# Indemnité de départ à la retraite non-cadre

Art. 14, Accord « seniors » du 11-7-2013

Les salariés de statuts employés et agents de maîtrise payés au fixe ou au pourcentage service qui partiront à la retraite auront droit à une indemnité désormais égale à :

<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>	<b>Montant de l'indemnité</b>
Après 10 ans	1 mois de salaire
Après 15 ans	2 mois et demi de salaire
Après 20 ans	3 mois de salaire
Après 25 ans	3 mois et demi de salaire
Après 30 ans	4 mois 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.

## Mise à la retraite

Article 33

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié que si ce dernier remplit les deux conditions suivantes :

- pouvoir bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein ;
- remplir les conditions d'âge minimum.

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la mensualisation lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

# Congés spécifiques

## Congés pour événements familiaux

### Article 25.1

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

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant.
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent.

Sous condition d'ancienneté de 3 mois, il sera attribué un congé de :

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

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

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

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

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

Lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 kilomètres aller-retour de son lieu de travail, il bénéficie de 1 jour supplémentaire non rémunéré, pouvant être pris ou non sur les congés, en accord avec son responsable hiérarchique.

# **Bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant**

Avenant n° 34 du 19 juin 2024

## **Jours au bénéfice des salariés en cas de maladie de l'enfant**

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, justifiant d'un an d'ancienneté, bénéficient des dispositions du présent accord, en complément des dispositions légales en vigueur.

### **Hospitalisation**

#### Article 2.1

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas d'hospitalisation d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 16e anniversaire, ledit salarié bénéficiera de trois jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2.3.

L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif d'hospitalisation de l'enfant.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

### **Maladie**

#### Article 2.2

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 10e anniversaire, ledit salarié pourra bénéficier, sur le nombre de congés non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de deux jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2.3.

L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif médical mentionnant que le parent doit rester avec l'enfant.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

## **Période de référence (1er janvier – 31 décembre)**

### Article 2.3

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés pour enfant malade est fixé au 1er janvier de chaque année.

Les dispositions des articles 2.1 et 2.2 sont cumulables au cours d'une même période de référence.

## **Décompte des congés**

### Article 2.4

Le décompte des droits aux congés pour enfant malade est exprimé en jours travaillés et sont rémunérés comme du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par le présent avenant.

## **Handicap : autorisation d'absence spécifique**

### Accord du 21 mai 2025 - Article 5

Conscient de la lourdeur administrative des démarches à entreprendre initialement ou périodiquement pour la reconnaissance de la situation de handicap, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes :

- les salariés qui entament une démarche en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ou de son renouvellement, bénéficient au cours de l'année civile de la demande initiale ou de son renouvellement, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre de ses démarches administrative, en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimal ;
- les salariés en situation de handicap pourront bénéficier, sur présentation d'un justificatif et en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimal, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an, pour se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle en lien avec son handicap.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif.

# Jours fériés

## 1er Mai

### Article 26.1

1. Si le 1er Mai est un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou le jour de repos de tel ou tel membre du personnel :

Il n'y a aucune incidence au point de vue des rémunérations :

- les salariés payés au fixe touchent leur salaire normal ;
- les salariés payés au service ne perçoivent aucune rémunération.

2. Si le 1er Mai est un jour habituel d'ouverture pour l'entreprise et que l'employeur décide de fermer l'entreprise :

Il se devra d'assurer la rémunération normale.

3. Si le 1er Mai est un jour normal de travail pour l'entreprise :

Il y a lieu de régler :

- une indemnité proportionnelle au moment du salaire correspondant à cette journée (non compris les avantages en nature) pour les salariés payés au fixe ;
- une indemnité égale au montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service.

## Autres jours fériés

Article 6 avenant n° 6 du 15-12-2009, Article 11.3 avenant n° 2 du 5-2-2007

### Modalités d'application

#### Dans les établissements permanents

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

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

Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les 4 autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;
- dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 jour de compensation ;
- le jour férié coïncidant avec 1 jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

### **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 1er Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) et au prorata de la durée du contrat de travail.

### **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.

## **Modalités complémentaires des jours fériés garantis**

### **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. À défaut, elle informe par écrit le salarié de ses droits restant dus à ce titre.

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

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

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

## **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.

### **Pour les salariés à temps partiel**

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

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

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

Travail des apprentis mineurs les jours fériés

Le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés.

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

# **Durée du travail**

## **Durée hebdomadaire conventionnelle**

Avenant n° 2 du 5-2-2007

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

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

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

## **Durées maximales journalières**

Article 6.1 avenant n° 2 du 5-2-2007

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Personnel de réception : 12 heures.

## **Durées maximales hebdomadaires**

Article 6.2 avenant n° 2 du 5-2-2007

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

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Temps d'habillage et de déshabillage**

Avenant n° 2 du 5-2-2007

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

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou

par le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties.

Il appartient aux entreprises de définir lesdites contreparties sous forme, soit de repos, soit de contreparties financières. Cette contrepartie est précisée dans le contrat de travail.

À défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de 1 jour de repos par an. Cette contrepartie est due pro rata temporis pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an. Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas la prise du congé, le salarié perçoit une compensation en rémunération équivalente.

## **Repos**

Art. 21-3, 21-4 et 22-2

### **Repos hebdomadaire**

a) Pour les établissements qui appliquent les 2 jours de repos consécutifs ou non, les avantages demeurent acquis au personnel.

b) Pour les autres établissements :

À la date d'application de la présente convention collective, les salariés bénéficieront obligatoirement de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ou non.

Toutefois, pour les établissements de 10 salariés au plus, les 2 jours de repos hebdomadaire seront mis en application dans un délai de 2 ans à compter de la date d'application de la présente convention collective.

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

Les modalités d'attribution de ces 2 jours seront définies au niveau de chaque établissement par l'employeur après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle.

Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre 2 journées de travail.

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

Les 2 jours de repos hebdomadaire seront attribués aux salariés dans les conditions suivantes :

a) 1,5 jour consécutif ou non :

- 1,5 jour consécutif ;
- 1 jour une semaine, 2 jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs ;
- 1 jour une semaine, la demi-journée non consécutive ;
- 1 jour dans la semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à 6 jours.

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

b) 1 demi-journée supplémentaire selon les conditions suivantes :

Cette demi-journée peut être différée et reportée à concurrence de 2 jours par mois.

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

Le repos non pris devra être compensé au plus tard :

- dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de plus de 10 salariés ;
- dans l'année suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de 10 salariés au plus.

Il sera compensé soit :

- par journée entière ;
- par demi-journée ;
- par demi-journée pour l'attribution du solde.

La possibilité de compenser le repos non pris au plus tard dans l'année suivant l'ouverture du droit à repos ne doit pas être interprétée comme une incitation à utiliser systématiquement ce délai maximal de report, mais doit être considérée comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement.

Lorsque les impératifs de service de l'établissement ne permettront pas de compenser en temps les repos non pris dans les délais impartis, ils donneront lieu à une compensation en rémunération :

- à la fin de l'année suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de 10 salariés au plus ;
- à la fin des 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements de plus de 10 salariés.

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

Les 2 jours de repos hebdomadaire seront attribués aux salariés dans les conditions suivantes :

- a) Un repos minimum hebdomadaire de 1 jour
- b) Les 2 demi-journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois par journée entière ou par demi-journée.

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

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

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

Dans les établissements saisonniers ayant instauré le cycle, la possibilité de suspendre l'intégralité du repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 ne peut être mise en oeuvre qu'une seule fois par période entière de 8 semaines.

## **Temps de repos entre 2 jours de travail**

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives et 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans.

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

### **Champ de la dérogation**

- a) Sont concernés par la dérogation :
  - les salariés des établissements saisonniers ;
  - les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents ;
  - les salariés des établissements des communes qui bénéficient d'un fonds d'action locale touristique ;
  - ou qui ont été désignées par la commission décentralisée.
- b) Parmi ces personnels, seuls peuvent être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller-retour n'excède pas 1 demi-heure.
- c) En revanche, en sont exclus les jeunes travailleurs.

## Conditions et contreparties de la dérogation

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

- ce temps de repos cumulable doit être pris au plus tard dans le mois suivant l'ouverture du droit. Le temps de repos non attribué au terme de ce délai est payé ;
- lorsque, dans une même semaine, l'employeur a eu recours trois fois à la dérogation, il ne peut user de la possibilité de suspendre dans sa totalité le repos hebdomadaire ;
- la durée pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible est fixée sur proposition des commissions décentralisées par la commission paritaire nationale. À titre transitoire, et dans un délai de 1 an suivant la date d'application de la convention collective, dans les départements où cette dérogation n'aurait pas été mise en place, l'employeur peut la mettre en oeuvre pendant une durée qui ne peut excéder 26 semaines par an ;
- dans un délai de 2 années, les commissions décentralisées auront le pouvoir de définir la durée pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible. Les parties s'engagent dans ce délai à se réunir afin d'en définir le cadre ;
- quel que soit leur mode d'organisation du travail, les employeurs ayant recours à la dérogation doivent ouvrir un registre ou tout autre document réputé équivalent sur lequel sont mentionnés à la fois la durée hebdomadaire du travail de chaque salarié ainsi que les jours ou le nombre de fois où la dérogation a été utilisée. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et émarginé par le salarié une fois par semaine. Il peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

# Aménagement du temps de travail

Article 22-2, Avenant n° 2 du 5-2-2007, Avenant n° 19 du 29-9-2014

## Cycle de travail

La durée hebdomadaire moyenne, calculée sur la durée du cycle, doit être établie en référence à la durée légale de 35 heures par semaine. Les durées maximales applicables sont celles fixées à l'article 6 du présent avenant.

### Cycle de travail. - Définition et mise en place

#### Cycle de travail

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

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

#### Définition et mise en place

Le cycle est une période multiple de la semaine au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum 12 semaines.

### Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

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

- la répartition des durées de présence hebdomadaire est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ;
- la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'avenant n° 2 du 5-2-2007. Cette durée hebdomadaire moyenne peut également être établie par référence à la durée légale de travail, soit 39 heures, ou des durées comprises entre 39 heures et les seuils fixés par l'article précité ;
- les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires moyennes et durées maximales hebdomadaires absolues devront, en tout état de cause, être respectées ;

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

Dans les établissements permanents ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 est inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle.

Cette disposition ne peut en aucun cas conduire à faire accomplir à un salarié un travail pendant plus de 6 jours consécutifs ni mettre en cause les avantages acquis au titre de l'article 21.3.

Dans les établissements saisonniers ayant instauré le cycle, la possibilité de suspendre l'intégralité du repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 ne peut être mise en oeuvre qu'une seule fois par période entière de 8 semaines.

## **Lissage de la rémunération**

Les salariés employés suivant un horaire cyclique bénéficient d'une rémunération mensuelle régulière indépendante des fluctuations d'horaires. Cette rémunération mensuelle est établie par référence à la durée hebdomadaire moyenne du cycle.

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

## **Formalités administratives**

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

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

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

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

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

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

## **Modalités d'application**

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

### **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 4 premières heures.

Ces journées de repos s'acquièrent 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 légale de 35 heures par semaine.

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

#### **Répartition sur 4 semaines**

L'employeur peut organiser l'aménagement du temps de travail selon un rythme respectant les 4 semaines.

#### **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.

Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont choisies 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.

À 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.

## **Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**

Il est rappelé que l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines suppose la conclusion d'un accord collectif. Il est également souligné que dans la branche des hôtels, cafés, restaurants, le principe reste la fixation d'une durée de travail hebdomadaire, soit en principe 39 heures par semaine.

Cependant, la branche des hôtels, cafés, restaurants est également marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de services.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont mis en place différents dispositifs tendant à l'aménagement du temps de travail dans le secteur.

Ainsi, s'appuyant sur les articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, tels qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, relatifs à la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, le présent avenant organise l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Les signataires du présent avenant, soucieux du respect d'une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée des salariés, ont souhaité encadrer cet aménagement de la durée du travail dans les conditions ci-dessous.

Les partenaires sociaux entendent ainsi faciliter la pérennisation des emplois grâce à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

### **Champ d'application**

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

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

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

## **Détermination de la période de référence**

### **Principe**

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1er peuvent organiser la répartition de la durée du travail sur une période, appelée période de référence, supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Dans les entreprises disposant d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical, la détermination de la période de référence fait l'objet d'une négociation.

Dans les autres entreprises, la période de référence est déterminée comme suit :

- pour les entreprises permanentes : la période de référence correspond à l'année civile ou à l'exercice comptable, si ce dernier est différent de l'année civile ;
- pour les salariés saisonniers des entreprises permanentes : la période de référence coïncidera avec la durée du contrat de travail à durée déterminée saisonnier ;
- pour les entreprises saisonnières : la période de référence correspond à la période d'ouverture de l'établissement.

### **Bilan de la période de référence**

Un bilan global sera communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Un bilan individuel de la période de référence écoulée sera réalisé pour chaque salarié.

## **Détermination de la durée du travail sur la période de référence**

Lorsque la période de référence correspond à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs, la durée du travail est fixée à 1 607 heures.

Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, la durée du travail correspond au nombre de semaines multiplié par la durée légale du travail.

Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail de référence est égale à 4 mois × 4,333 (nombre moyen de semaines dans 1 mois) × 35 heures hebdomadaires, arrondie au chiffre inférieur (606 heures pour 606,62).

## **Durées maximales de travail**

Il est rappelé qu'en tout état de cause la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :

- personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures ;
- cuisinier : 11 heures ;
- autre personnel : 11 h 30 ;
- veilleur de nuit : 12 heures ;
- personnel de réception : 12 heures.
- Durées maximales hebdomadaires :
- moyenne sur 12 semaines : 46 heures ;
- absolue : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues par le code du travail, et notamment par les articles L. 3121-36 et R. 3121-23 et suivants.

## **Détermination des rythmes de travail**

À l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 0 à 48 heures.

L'employeur informera les salariés par tous moyens, notamment par affichage, des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée de travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail ;
- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document précisera le nombre d'heures effectuées au cours du mois ainsi que le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence. Il précisera en outre les droits à repos compensateur éventuellement acquis par le salarié.

## **Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail**

Des changements de la durée ou de l'horaire de travail peuvent être rendus nécessaires pour adapter la durée du travail à l'activité de l'entreprise : les salariés doivent être avisés de la modification au plus tôt et au moins 8 jours à l'avance.

Ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles.

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

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

Lorsque la modification se traduit par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail et qu'elle intervient moins de 8 jours à l'avance, les salariés devront bénéficier de contreparties.

À défaut de contreparties définies au niveau de l'entreprise, la contrepartie prendra la forme d'un repos compensateur égal à 10 % des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 8 jours, ayant effectué 18 heures de travail en plus de sa durée prévisionnelle, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

L'employeur veillera à ce que le salarié bénéficie dudit repos compensateur au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence pendant laquelle le droit est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié dudit repos avant la fin de son contrat de travail recevra la rémunération équivalente.

## **Limites pour le décompte des heures supplémentaires**

Conformément à l'article L. 3122-4 du code du travail, constituent des heures supplémentaires :

1. Heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur une période de référence égale à 12 mois

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues ci-après :

- les heures supplémentaires effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures (correspondant en moyenne aux 36e, 37e, 38e et 39e heures) sont majorées de 10 % ;
- les heures supplémentaires effectuées entre 1 791 heures et 1 928 heures sont majorées de 20 % (correspondant en moyenne aux 40e, 41e et 42e heures) ;
- les heures supplémentaires effectuées entre 1 929 heures et 1 973 heures sont majorées de 25 % (correspondant en moyenne à la 43e heure) ;
- les heures supplémentaires effectuées à partir de 1 974 heures sont majorées de 50 % (correspondant en moyenne à la 44e heure et au-delà).

2. Heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail de la période de référence telle que définie l'article 3, 2e alinéa

Lorsque l'organisation mise en place dans l'entreprise ne couvre pas l'année entière, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures, calculée sur la période de référence fixée dans l'entreprise.

Ainsi, pour une période de référence de 4 mois, la durée de travail de référence est de 606 heures. Constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 606 heures.

Ces heures supplémentaires seront majorées ou feront l'objet d'un repos compensateur de remplacement, en fonction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence.

Exemple : dans une entreprise dont le volume d'heures de base est de 606 (comme dans l'exemple ci-dessus), un salarié a accompli 696 heures, soit 90 heures supplémentaires, majorées ou compensées comme suit :

- 69,32 heures majorées ou compensées de 10 % (4 heures supplémentaires entre 36 et 39 heures  $\times$  17,33 semaines travaillées (1) ;
- 20,68 heures (2) majorées ou compensées à 20 %.

*(1) 4 mois  $\times$  4,333 semaines en moyenne par mois, soit 17,33 semaines.*

*(2) 90 heures supplémentaires - 69,32 heures majorées à 10 % = 20,68 heures supplémentaires majorées à 20 %.*

## **Lissage de la rémunération**

Sauf en cas d'incompatibilité avec les textes légaux et réglementaires, d'une part, et avec le mode de rémunération applicable aux salariés, d'autre part, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle :

- soit sur la base d'un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ;
- soit sur la base d'un horaire moyen incorporant un nombre défini d'heures supplémentaires.

Dans ce cas, une régularisation interviendra à l'échéance de la période de référence, sur la base du bilan prévu à l'article 2 et déduction faite des heures supplémentaires payées durant la période de référence.

Conformément aux dispositions légales, le salarié percevra une rémunération au moins égale à la durée du travail fixée pour la période de référence.

## **Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence**

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;
- en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;
- la récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des stipulations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite.
- Dans les cas autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer ;
- les congés et suspensions du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant ;
- lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire

hebdomadaire moyen sur cette même période, dans le respect des articles L. 3252-2, L. 3252-3 et de leurs textes d'application ;

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paie dans le respect des articles susvisés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;
- en cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

# Travail à temps partiel

Art. 13 de l'avenant n° 2 du 5-2-2007

## Définition

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

- à la durée légale ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement diminuées des heures de travail correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés par le code du travail.

## Contrat de travail des salariés à temps partiel

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

Il doit contenir notamment les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiqués au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au contrat par écrit.

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

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

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

Toutefois, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Le salarié bénéficie dans ce cas de contreparties définies par accord d'entreprise ou d'établissement. À 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.

## **Durées maximales du travail**

Les durées maximales quotidiennes sont celles prévues aux articles 6.1, 6.2 et 12 du présent avenant.

## **Heures complémentaires**

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

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %.

En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 heures par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 13 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.

## **Interruption d'activité (coupure)**

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

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

- les 2 séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

## **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.

## **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.

# Heures supplémentaires

Art. 21-5 modifié par avenant n° 2 du 5-2-2007, Art. 5 avenant n° 19 du 29-9-2014

## Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

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

## Définition

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail tels que prévus à l'article 10 du présent avenant (modulation, cycle, etc.).

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

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après concertation du ou des salariés concernés, en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

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

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

Ce document est émergé 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 du code du travail ;
- le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

## **Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service**

Pour les salariés rémunérés au service, la rémunération tirée du pourcentage service calculé sur le chiffre d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail. Toutefois, l'entreprise devra ajouter au pourcentage service le paiement des majorations prévues à l'article 4 du présent avenant au titre des heures supplémentaires exécutées.

La rémunération du salarié payé au pourcentage service ainsi composée devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaire et en raison de la durée de travail effectuée, augmenté des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

## **Contingent d'heures supplémentaires**

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

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

# Travail de nuit

Article 12 de l'avenant n° 2 du 5-2-2007

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

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

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

## Définition du travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

## Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit :

- 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.

## Durées maximales du travail de nuit et temps de pause

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

## Durées maximales journalières

La durée maximale journalière est de :

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

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

## Durées hebdomadaires

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche hôtels, cafés et restaurants, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures en moyenne.

## 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.

*Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 12 octobre 2004, Bull. civ. V, n° 253) (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er).*

## 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 de nuit définie au 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.

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

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

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

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

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

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

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

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

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.

# Forfaits annuels en jours

Avenant n° 22 bis du 7-10-2016

Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié » et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect de ce cadre légal.

## **Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année – la notion de cadre autonome**

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année, qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est-à-dire qu'il détermine notamment librement :

- ses prises de rendez-vous ;
- ses heures d'arrivée et de sortie en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;
- de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou de 1 semaine ;
- de l'organisation de ses congés en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prises de congés fixées par l'employeur...

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

## **Forfait annuel en jours**

### **Conclusion d'une convention individuelle**

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

### **Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte**

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 jours sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

Il sera réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Cette règle de proratisation sera la même en cas d'absence, assimilée ou non à du temps de travail effectif.

### **Prise de jours de repos**

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

## **Suivi du temps de travail**

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés...) ainsi que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pris et ceux restant à prendre.

L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

Pour cela, l'employeur procédera :

- à une analyse de la situation ;
- et prendra, toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, si nécessaire, selon les modalités de l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR.

De plus, ces cadres doivent bénéficier du repos hebdomadaire selon les modalités prévues à l'article 21.3 de ladite convention collective. Par ailleurs, il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours devra bénéficier chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

À la demande du salarié, un deuxième entretien pourra être demandé et l'employeur ne pourra pas le refuser.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé du salarié et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tels qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos. En d'autres termes, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant les jours fériés non travaillés, les repos hebdomadaires et les congés payés.

## **Renonciation à des jours de repos**

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais, le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

- 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;
- 25 % pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

## **Suivi du recours au forfait annuel en jours**

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté conformément aux dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail.

# Maladie, maternité, accident du travail

Article 23 et 29

## Conditions d'indemnisation en cas de maladie

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un complément de rémunération est garanti dans les conditions ci-après :

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

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

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

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

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

- soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE ;
- être pris en charge par la sécurité sociale.

## Point de départ de l'indemnisation

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

- à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 11e jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun).

## Garantie de rémunération

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

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

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

## **Rémunération prise en considération**

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

## **Cas des salariés percevant une rémunération variable**

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

## **Arrêts de travail successifs**

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

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

## **Déduction des indemnités de la sécurité sociale**

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

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

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée	
	Accident de travail	Maladie accident de trajet	À 90 % du salaire brut	À 66,66 % du salaire brut
3 à 8 ans	1er jour	11e jour	30 jours	30 jours
8 à 13 ans	1er jour	11e jour	40 jours	40 jours
13 à 18 ans	1er jour	11e jour	50 jours	50 jours
18 à 23 ans	1er jour	11e jour	60 jours	60 jours
23 à 28 ans	1er jour	11e jour	70 jours	70 jours
28 à 33 ans	1er jour	11e jour	80 jours	80 jours
33 ans et plus	1er jour	11e jour	90 jours	90 jours

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

# Classification des emplois

Avenant n° 30 du 31-5-2022 et annexe 1, 2, 3 et 4

## Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

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

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

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

## Grille de classification

### Présentation de la grille

La grille de classification des emplois dans les hôtels, cafés, restaurants, est basée sur 4 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification déclinés chacun en 3 échelons, y compris désormais pour le niveau IV. En effet, afin de permettre une évolution supplémentaire aux salariés agents de maîtrise, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter un échelon supplémentaire au niveau IV.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 3 voire 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la graduation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

En annexe 2 du présent avenant, un tableau des postes « classés » a été établi par les partenaires sociaux sur 73 emplois repères afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement.

## **Définitions des critères classants**

La grille de classification donne une indication des niveaux minimum et maximum de chaque emploi repère pour chacun des 4 critères mais il est nécessaire de tenir compte des particularités de chaque entreprise pour définir précisément les niveaux de l'emploi repère susceptible de correspondre à l'emploi/poste du salarié :

### **1er critère : aptitude/technicité**

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

### **2e critère : formation/qualifications de la branche**

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour occuper le poste. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou par une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

### **3e critère : autonomie**

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

### **4e critère : animation d'équipe/management**

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel.

Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont susceptibles de varier en fonction de l'organisation de l'entreprise, du niveau hiérarchique du salarié et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines.

## **Prise en compte de la polycompétence**

Compte tenu du fonctionnement des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de l'existence de la polycompétence au sein des entreprises du secteur.

Les dispositions du présent article mettent l'accent sur la polycompétence des emplois liés à des postes dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polycompétence.

En tout état de cause, le recours à la polycompétence doit s'organiser dans le respect du poste et des tâches y afférentes. Cette situation a des conséquences sur la classification du salarié au sein de la grille.

La polycompétence, c'est la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière maîtrisée, discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant de la même activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire. Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir, de manière discontinue mais répétitive, un autre poste dans le même domaine d'activité.

Cette polycompétence doit être organisée et appréciée dans le cadre d'une évaluation objective et le cas échéant, être formalisée dans le contrat de travail ou un avenant.

Cette évaluation sera partagée par le manager dans le cadre de l'entretien professionnel. Il est rappelé que dans le cadre des entretiens professionnels, le manager est encouragé à évaluer toutes les tâches effectuées par le salarié. Le positionnement du salarié doit tenir compte de la polycompétence d'une façon générale, d'autant plus si le salarié acquiert une véritable expertise et un savoir-faire dans des domaines éloignés de son poste initial.

L'engagement dans un parcours de polycompétence permet d'évoluer dans la classification après une période d'application réalisée avec succès et évaluée par le management notamment dans le cadre de l'entretien professionnel suivant. En conséquence la rémunération du salarié concerné par l'exécution de plusieurs tâches ou postes doit tenir compte de cette polycompétence.

## **Positionnement des diplômes et CQP/Titres de la branche professionnelle**

Un salarié, titulaire d'un diplôme (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 3 du présent avenant), ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)/d'un titre à finalité professionnelle (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 4 du présent avenant), ou d'une expérience professionnelle validée par la validation des acquis de l'expérience (VAE), doit être classé à la spécialité du diplôme, CQP/titre, qu'ils mettent en œuvre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

- un salarié titulaire d'un niveau de qualification 3 sera classé dans la grille de classification au niveau 2, échelon 1 (exception pour 5 CQP de niveau de qualification 3 qui seront positionnés niveau 2, échelon 2) ;
- un salarié titulaire d'un niveau de qualification 4 sera classé dans la grille de classification au niveau 2, échelon 3 ;
- un salarié titulaire d'un niveau de qualification 5 sera classé dans la grille de classification au niveau 3, échelon 2.
- Il est rappelé que la classification d'un salarié ne s'opère pas seulement en prenant en compte la dénomination du poste, la possession d'une qualification. La classification d'un salarié se base sur ses missions réellement exercées et non par rapport à un niveau de rémunération souhaité ou octroyé.
- Pour connaître la définition détaillée de chacun de ces critères et leur positionnement dans la grille, il convient de se référer aux critères classants figurant en annexe 1 du présent avenant.

### **Prise en compte de l'expérience professionnelle**

Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, ancienneté décomptée à compter du 1-6-2023, bénéficieront, dans cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.

Pour les salariés saisonniers, l'ancienneté de 1 an est appréciée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1244-2 du code du travail.

# Annexe 1 : grille de classification

## Employé

Classification	Niveau I			Niveau II			Niveau III					
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3			
Formation / Qualifications (de la branche)	Première année de formation en alternance	Deuxième année de formation en alternance	Troisième année de formation en alternance	Qualifications de niveau 3 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise			Qualifications de niveau 4 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise			Qualifications de niveau 5 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise		
	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail	Les compétences sont validées par une évaluation de la hiérarchie										
Aptitude/ Technicités	Effectue des travaux de simple exécution ne nécessitant pas de connaissances et technicités particulières. Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales de travail	Exécution d'activités variées et diversifiées. Réalisation de tâches additionnelles nécessitant des connaissances.			Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire et/ou un savoir-être dans le métier			Maîtrise avérée de plusieurs techniques ou de spécialités nécessitant des compétences liées au poste occupé et à son environnement de travail				
Autonomie	Tâches soumises à un contrôle permanent de la hiérarchie avec instructions définies.	Tâches soumises à un contrôle régulier de la hiérarchie avec instructions définies.			Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité sous contrôle ponctuel.			Tâches effectuées avec possibilité d'initiatives. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue. L'emploi peut nécessiter des relations avec des				

Classification	Niveau I			Niveau II			Niveau III		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
							tiers et la formulation de propositions.		
Animation d'équipe / Management	Pas d'animation d'équipe			Transmission possible de modes opératoires dans le cadre de l'exécution de ses tâches et dans le respect des règles, sans responsabilités managériales			Peut être responsable d'une ou de plusieurs opérations complexes sous contrôle, et/ou encadrer le travail réalisé par une ou plusieurs personnes		

## Agent de Maîtrise

Classification	Niveau IV		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Aptitude/ Technicités	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du ou des service(s)		
Formation / Qualifications (de la branche)	Qualifications de niveau 5 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise		
Autonomie	Prend des initiatives de manière régulière dans le cadre défini. Peut contribuer à la définition de l'organisation de travail et au contrôle des tâches réalisées.		
Animation d'équipe / Management	La fonction nécessite la maîtrise de plusieurs expertises mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour aboutir à un processus complet sans nécessairement avoir une équipe		

## Cadres

Classification	Niveau V	
	Ech. 1	Ech. 2
Aptitude/ Technicités	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du ou des service(s) de l'établissement ou de l'entreprise	
Autonomie	Dans le cadre de ses activités, il dispose du pouvoir de décisions pour atteindre les objectifs qui lui sont confiés.	
Animation d'équipe / Management	Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Il est le garant du bon fonctionnement au sein de son périmètre de responsabilité. Il peut également recruter et évaluer.	

# Annexe 2 : Grille des emplois repères

## Hébergement

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
Employés de Hall	Groom/Bagagiste/Portier (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Voiturier (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Chauffeur (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Sureté / Sécurité (H/F)	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
	Assistant Concierge (H/F)								x	x	x	x				
	Concierge (H/F)										x	x	x	x		
	Chef Concierge (H/F)													x	x	x
	Veilleur de nuit (H/F)	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
	Réceptionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)				x	x	x	x	x	x	x	x				
	Assistant chef de réception (H/F)									x	x	x	x			
	Chef de brigade (H/F)									x	x	x	x			
Chef de réception (H/F)											x	x	x	x		
Service Etage	Equipier Hôtellerie (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Femme et valet de chambre (H/F)	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
	Assistant Gouvernant (H/F)									x	x	x	x			

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
	Gouvernant (H/F)										x	x	x	x		
	Gouvernant Général (H/F)													x	x	x
Direction	Responsable hébergement (H/F)										x	x	x	x		
	Directeur d'hébergement (H/F)													x	x	x

## Café / Bar / Brasserie / Restaurant

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
Salle	Commis de salle (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Hôte (H/F)	x	x	x	x	x	x	x								
	Serveur T Hôte de Table (H/F)	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
	Demi-chef de rang (H/F)				x	x	x									
	Chef de rang (H/F)						x	x	x	x	x					
	Sommelier (H/F)						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Responsable de salle (H/F)										x	x	x	x		
Salle	Commis de bar (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Garçon de comptoir / limonadier / brasserie (H/F)	x	x	x	x	x	x	x	x							
	Barman (H/F)						x	x	x							
	Chef										x	x	x	x		

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
	barman (H/F)															
Salle	Assistant Maître d'Hôtel (H/F)								x	x	x	x				
	Maître d'Hôtel (H/F)										x	x	x	x		
	1er Maître d'Hôtel (H/F)													x	x	x
Cuisine	Plongeur (H/F)	x	x	x	x											
	Commis de cuisine (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Ecailler (H/F)			x	x	x	x	x	x							
	Crêpier (H/F)			x	x	x	x	x	x							
	Pizzaiolo (H/F)			x	x	x	x	x	x							
	Grilladin (H/F)			x	x	x	x	x	x							
	Cuisinier (H/F)				x	x	x	x	x	x	x					
	Demi-chef de partie (H/F)				x	x	x									
	Chef de partie (H/F)						x	x	x	x	x	x	x	x		
	Chef de										x	x	x	x	x	

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
	cuisine (H/F)															
	Commis pâtissier (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Pâtissier (H/F)				x	x	x	x	x	x	x	x				
	Chef pâtissier (H/F)											x	x	x	x	x
Direction	Responsable de restauration (F/H)										x	x	x	x		
	Directeur de restaurant (H/F)													x	x	x

## Administration d'exploitation maintenance

		EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
Commercialisation	Agent de réservation (H/F)	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
	Commercial (H/F)					x	x	x	x	x	x	x				
	Management / revenu management (H/F)								x	x	x	x	x			
	Responsable commercial (H/F)											x	x	x	x	
Administratif/Technique	Secrétaire (H/F)				x	x	x	x	x	x						
	Assistant de direction (H/F)								x	x	x	x	x	x		
	Agent de maintenance (H/F)	x	x	x	x	x	x									
	Agent technique (H/F)				x	x	x	x	x	x						
	Adjoint responsable technique (H/F)									x	x	x	x	x		
	Responsable d'exploitation /de maintenance (H/F)											x	x	x	x	
	Caissier (H/F)			x	x	x	x	x	x	x						

	Chauffeur T livreur (H/F)	x	x	x	x	x	x										
	Chauffeur Transport de passagers et marchandises (H/F)							x	x	x	x	x					
	Chef de service (H/F)											x	x	x			
Gestion	Comptable /Gestionnaire Paye/Assistant RH (H/F)								x	x	x	x	x	x			
	Econome (H/F)								x	x	x	x	x				
	Contrôleur de gestion (H/F)																
Direction	Directeur technique T Comptabilité, RH, FINANCE... (H/F)											x	x	x	x	x	
	Directeur d'exploitation (H/F)													x	x	x	
	Directeur d'établissement (H/F)													x	x	x	

## Cafétéria

	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3
Employé de restaurant libre-service (H/F)	x	x	x	x	x	x									
Commis de table (H/F)	x	x	x	x	x	x	x								
Hôte de table (H/F)			x	x	x	x	x	x	x						
Employé de production / fabrication (H/F)			x	x	x	x	x	x	x						
Assistant de direction (H/F)								x	x	x	x	x	x		
Directeur (H/F)													x	x	x

## Annexe 3 : Positionnement des titulaires d'un diplôme Éducation nationale en lien direct avec l'emploi occupé

	Diplômes	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
Restauration & Hébergement	CAP cuisine				x											
	CAP commercialisation et services en hôtel café restaurant				x											
	CAP agent polyvalent de restauration				x											
	Mention Complémentaire employé barman				x											
	Mention Complémentaire employé traiteur				x											
	Mention Complémentaire art de la cuisine allégée				x											
	Mention Complémentaire Cuisinier en desserts de restaurant				x											
	Mention Complémentaire sommellerie						x									

Diplômes	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
Mention Complémentaire accueil réception						x									
Mention Complémentaire organisateur de réception						x									
Brevet professionnel arts de la cuisine						x									
Brevet professionnel sommelier						x									
Brevet professionnel gouvernante						x									
Brevet professionnel barman						x									
Brevet professionnel arts du service et commercialisation en restauration						x									
Bac professionnel cuisine						x									
Bac professionnel commercialisation et services en restauration									x						
Bac technologique									x						

Diplômes	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
e STHR (sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration)															
BTS (brevet de technicien supérieur) management en hôtellerie restauration option A management d'unité de restauration option B management d'unité de production culinaire option C management d'unité d'hébergement.								x							

## Annexe 4 : Positionnement des titulaires d'un CQP et/ou titres professionnels relevant de la branche HCR et en lien direct avec l'emploi occupé

	CQP/TITRE	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
Hébergement	Employé d'étages (H/F)				x											
	Gouvernant en hôtellerie (H/F)								x							
	Réceptionniste (H/F)						x									
	Assistant d'exploitation hôtellerie (H/F)								x							
Restauration	Serveur (H/F)				x											
	Barman (H/F)						x									
	Maître d'hôtel (H/F)								x							
	Plongeur officier de cuisine (H/F)				x											
	Commis de cuisine (H/F)				x											
	Pizzaiolo					x										

	CQP/TITRE	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3	Ec h. 1	Ec h. 2	Ec h. 3
	(H/F)															
	Crêpier (H/F)					x										
	Ecailler (H/F)					x										
	Grilladin (H/F)					x										
	Limonadier (H/F)					x										
	Cuisinier (H/F)						x									
	Assistant d'exploitation restauration (H/F)									x						
Sécurité	Agent de sécurité (H/F)				x											

# **Salaires, primes et indemnités**

## **Promotion interne**

### Article 17

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

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante. Pendant cette période, le montant de la rémunération ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

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

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

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

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

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

## **Valorisation de la fonction tutorale**

### Article 2 avenant n° 10 du 15-12-2009

La valorisation de la fonction tutorale concerne le tuteur accrédité CPNE-IH qui encadre un salarié en contrat de professionnalisation.

Les collaborateurs qui exercent cette fonction de tuteur au-delà d'une durée de 1 mois bénéficient d'une prime de tutorat.

Cette prime est égale à 2 % du salaire de base calculé au mois, hors avantage en nature nourriture, dans la limite de 12 mois ; elle est versée en une seule fois à l'issue du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme du 12e mois, quelle que soit la durée du contrat.

Cette valorisation de la fonction tutorale n'est pas cumulable avec les dispositions d'un accord d'entreprise visant le même objet.

# Suppression de la déduction 1/2 avantage nourriture

Art. 17, avenant n° 1 du 13-7-2004

Il est 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 par le code du travail.

## Rémunération des apprentis

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.

La rémunération des apprentis est exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du Smic.

### Jusqu'au 31 juillet 2025

Annexe I de l'avenant n° 30 du 31-5-2022

	Niveau / Échelon de la grille de classification		
	Niveau 1		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
De 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

De 26 ans et plus	100 %
-------------------	-------

## A partir du 1<sup>er</sup> aout 2025

Avenant n° 35 du 27 février 2025 relatif à la revalorisation du salaire des apprentis

	Niveau/Échelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Age de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
De 16 à 17 ans	35 %	45 %	59 %
De 18 à 20 ans	45 %	55 %	71 %
De 21 ans et plus	55 %	70 %	82 %
De 26 ans et plus	100 %		

## Salaire minima conventionnels

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.

### Salaire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023

Avenant n° 31 du 1-6-2023 étendu par arrêté du 12-9-2023, JO 23-9-2023, applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

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

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	11,72 €	12,00 €	13,04 €	14,17 €	18,16 €
2	11,80 €	12,27 €	13,26 €	14,54 €	21,50 €
3	11,90 €	12,89 €	13,69 €	15,17 €	27,81 €

### Salaire à compter de novembre 2024

Avenant n° 33 du 19-6-2024 étendu par arrêté du 05-11-2024, JO 09-11-2024, applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

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

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	12 €	12.28 €	13.32 €	14.40 €	18.43 €
2	12.08 €	12.55 €	13.54 €	14.77 €	21.78 €
3	12.18 €	13.17 €	14.00 €	15.40 €	28.12 €

# **Salaires minimaux conventionnels annuels bruts pour les salariés rémunérés au pourcentage service, hors avantages en nature nourriture et logement**

Avenant n° 2 bis du 5-2-2007

Pour les salariés rémunérés au pourcentage service, l'entreprise peut décider de respecter une grille de salaires minimaux conventionnels annuels bruts, hors avantages en nature, nourriture et logement. Dans ce cas, les minimums horaires conventionnels ne sont pas applicables.

Cette grille de rémunération, applicable sur le territoire métropolitain et les DOM, est déterminée pour une année civile, année de l'exercice comptable, ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants.

(En euros)

	<b>NIVEAU I</b>	<b>NIVEAU II</b>	<b>NIVEAU III</b>	<b>NIVEAU IV</b>	<b>NIVEAU V</b>
Echelon 1	17 400	17 820	18 400	19 300	23 500
Echelon 2	17 600	17 950	18 770	20 000	27 000
Echelon 3	17 750	18 120	19 000		32 200

Les rémunérations minimales ci-dessus s'entendent pour une durée de travail de 39 heures en moyenne par semaine hors majoration.

Elles sont calculées pro rata temporis pour ceux des salariés qui sont employés pour une durée de travail inférieure à 39 heures en moyenne par semaine.

Pour apprécier le respect de ces minimums conventionnels annuels, une comparaison sera opérée avec le salaire brut annuel (hors avantages en nature, nourriture et logement) perçu au prorata du temps de travail accompli sur tout ou partie de l'année : année civile, année de l'exercice comptable ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois.

En tout état de cause, les salariés au pourcentage service ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle en deçà du SMIC, majorée des heures supplémentaires, lorsqu'elles existent.

## Téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien version complète

QR code



Lien de téléchargement

[www.editionsjuleslamy.fr/895-2/](http://www.editionsjuleslamy.fr/895-2/)

### **Votre avis est important pour nous**

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

*Jules Lamy*

# Liste des articles de la convention collective cités

<b>Art. 1, avenant n° 2 du 5-2-2007, avenant n° 5 du 15-4-2008, avenant n° 6 et n° 10 du 15-12- 2009, avenant n° 3 du 26-10-2015 .....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 12.....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 14.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 13.....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 30.1.....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 30.2.....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 33.....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 12.1.....</b>	<b>10</b>
<b>Art. 32.....</b>	<b>15</b>
<b>Article 14 de l’avenant n° 1 du 13-7-2004.....</b>	<b>16</b>
<b>Art. 14, Accord « seniors » du 11-7-2013 .....</b>	<b>17</b>
<b>Article 33 .....</b>	<b>17</b>
<b>Article 25.1 .....</b>	<b>18</b>
<b>Avenant n° 34 du 19 juin 2024.....</b>	<b>19</b>
<b>Accord du 21 mai 2025 - Article 5 .....</b>	<b>20</b>
<b>Article 26.1 .....</b>	<b>21</b>
<b>Article 6 avenant n° 6 du 15-12-2009, Article 11.3 avenant n° 2 du 5-2-2007.....</b>	<b>21</b>
<b>Avenant n° 2 du 5-2-2007 .....</b>	<b>24</b>
<b>Article 6.1 avenant n° 2 du 5-2-2007.....</b>	<b>24</b>
<b>Article 6.2 avenant n° 2 du 5-2-2007 .....</b>	<b>24</b>
<b>Avenant n° 2 du 5-2-2007 .....</b>	<b>24</b>
<b>Art. 21-3, 21-4 et 22-2.....</b>	<b>25</b>
<b>Article 22-2, Avenant n° 2 du 5-2-2007, Avenant n° 19 du 29-9-2014 ...</b>	<b>29</b>
<b>Art. 13 de l’avenant n° 2 du 5-2-2007.....</b>	<b>39</b>
<b>Art. 21-5 modifié par avenant n° 2 du 5-2-2007, Art. 5 avenant n° 19 du 29-9-2014.....</b>	<b>42</b>
<b>Article 12 de l’avenant n° 2 du 5-2-2007 .....</b>	<b>44</b>
<b>Avenant n° 22 bis du 7-10-2016 .....</b>	<b>47</b>

<b>Article 23 et 29.....</b>	<b>51</b>
<b>Avenant n° 30 du 31-5-2022 et annexe 1, 2, 3 et 4 .....</b>	<b>54</b>
<b>Article 17 .....</b>	<b>74</b>
<b>Article 2 avenant n° 10 du 15-12-2009 .....</b>	<b>74</b>
<b>Art. 17, avenant n° 1 du 13-7-2004 .....</b>	<b>75</b>
<b>Annexe I de l'avenant n° 30 du 31-5-2022.....</b>	<b>75</b>
<b>Avenant n° 35 du 27 février 2025 relatif à la revalorisation du salaire des apprentis .....</b>	<b>76</b>
<b>Avenant n° 31 du 1-6-2023 étendu par arrêté du 12-9-2023, JO 23-9- 2023, applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. ....</b>	<b>77</b>
<b>Avenant n° 33 du 19-6-2024 étendu par arrêté du 05-11-2024, JO 09-11- 2024, applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension. ....</b>	<b>77</b>
<b>Avenant n° 2 bis du 5-2-2007 .....</b>	<b>78</b>

Source : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)