

AVENANT N°2 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAUTANTS

- Vu la loi du 13 juin 1998 et celle du 20 janvier 2000, modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 et ses textes d'application,
- Vu la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999,
- Vu l'avenant n°1 à la Convention Collective Nationale susvisée, signé le 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 et traduit réglementairement par décret du 30 décembre 2004,
- Vu l'avenant du 2 novembre 2004 à l'avenant n°1 du 13 juillet 2004 susvisé, étendu par arrêté du 30 décembre 2004,
- Vu l'arrêt du Conseil d'Etat en date du 18 octobre 2006 annulant le décret du 30 décembre 2004 et l'arrêté du 30 décembre 2004 à l'exception de ses dispositions relatives au SMIC hôtelier, aux cadres et au régime de prévoyance de la branche (Titre IV, VII et VIII de l'accord du 13 juillet 2004),

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de définir de nouvelles conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche d'activité compatibles avec la situation financière des entreprises et leurs exigences de gestion, par la voie d'un avenant n°2 à la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant.

TABLE DES MATIERES

Le sommaire sera rédigé lors de la rédaction de l'accord définitif.

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : Champ d'application

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

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

55.1 A, 55.1 C, 55.1 E, 55.3 A, 55.4 A, 55.4 B, 55.5 D, 92.6 A (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55.3 A et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 1 BIS : Extension du champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.
Les entreprises relevant du code NAF 55-4C sont donc également visées.

ARTICLE 2 : Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet

Il est précisé que tous les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement à la date d'application du présent avenant de dispositions plus avantageuses, au titre du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord dans l'entreprise ou l'établissement les conservent.

Les avantages reconnus par cet avenant ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf accord plus favorable.

TITRE II

DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 3 : Durée du travail

En vertu des dispositions de l'article L 212-5-II du code du Travail 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.

ARTICLE 4 : Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

Les heures effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure sont majorées de 10 %,

Les heures effectuées entre la 40^{ème} et la 43^{ème} heure sont majorées de 15 %,

Les heures effectuées à partir de la 44^{ème} heure sont majorées de 50 %.

ARTICLE 5 : Heures supplémentaires

5.1 : 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 leur majoration définies ci-dessus peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 115 % pour les quatre suivantes et de 150 % pour les autres.

Dans le respect du 4^{ème} alinéa de l'article L 212-5-1 du code du Travail, 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.

Ne donnent lieu au paiement des majorations financières prévues par l'article L 212-5 du code du Travail que les heures supplémentaires non compensées dans les conditions prévues au 3^{ème} alinéa du présent article à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines.

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

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

Ce document est émargé par le salarié au moins une fois par semaine et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée qui indique pour le mois considéré :

- le nombre d'heures supplémentaires effectuées,
- le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit en application de l'article L 212-5,
- le nombre des heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

5.2 : Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés en application des articles L 147-1 et suivants du code du Travail, la rémunération tirée du pourcentage service calculé sur le chiffre d'affaire est réputée inclure le paiement des heures supplémentaires, majorations comprises, dès lors que son montant est au moins égal au salaire minimal de référence, dû en application de la grille de salaire, augmenté des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

5.3 : Contingent d'heures supplémentaires

Les dispositions du 5) de l'article 21 de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

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.

ARTICLE 6 : Durées maximales du travail

A l'exception des travailleurs de nuit, au sens de l'article 12-2 du présent avenant, la durée de présence au travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

6.1 : Durées maximales journalières

Personnel administratif hors site d'exploitation :	10 h 00
Cuisinier :	11 h 00
Autre personnel :	11 h 30
Veilleur de nuit :	12 h 00
Personnel de réception :	12 h 00

6.2 : Durées maximales hebdomadaires

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 aux articles L 212-7, R 212-2 à R 212-10 du code du Travail.

6.3 : Temps de repos entre deux jours de travail

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

Ce temps de repos peut être ramené à 10 heures dans les conditions prévues aux dispositions du 4) de l'article 21 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurant du 30 avril 1997.

Par dérogation, aux dispositions du 4) de l'article 21 de la Convention Collective Nationale, ce temps de repos peut être ramené à 9 heures à la demande du salarié ou en cas de surcroît d'activité, avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un repos compensateur de 30 minutes. 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.

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 1 fois par semaine. Il peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

ARTICLE 7 : Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail telle que définie à l'article 3 du présent avenant.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou par le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties.

Il appartient aux entreprises de définir les dites contreparties sous forme soit de repos, soit de contreparties financières dans les termes du 3^{ème} alinéa de l'article L 212-4 du code du Travail.

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

ARTICLE 8 : Affichage et contrôle de la durée du travail

L'article 6 de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997 relatif à l'affichage et au contrôle de la durée du travail est complété comme suit :

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail, applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserves des dispositions spécifiques prévues pour les cadres autonomes prévues à l'article 13-2 du titre IV de l'avenant n°1 du 13 juillet 2004 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés Restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D 212-7 et suivants du code du Travail ;
- en cas d'horaires non collectifs, les dispositions de l'article D 212-21 et D 212-22 du code du Travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D 212-20 du code du Travail ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document est émargé par le salarié et tenu à la disposition de l'inspection du travail,
- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie sera établi pour chaque salarié. Ce document comportera les mentions suivantes :
 - le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année,

- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement,
 - le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.
- lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux articles R 221-10 et suivants du code du Travail.

En cas de report des jours de repos en application du 3 de l'article 21 du titre VI de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997, un registre ou tout autre document doit comporter les mentions suivantes :

- le nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré,
- le nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré,
- les délais maximums de report pour les demi-journées ou journées.

ARTICLE 9 : Compte épargne temps

En application de l'article L 227-1 du code du Travail, il peut être instauré dans l'entreprise un compte épargne temps au profit des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans les meilleurs délais afin de négocier ses modalités.

ARTICLE 10 : Aménagement du temps de travail

Les modalités d'aménagement du temps de travail concernant :

- la modulation du temps de travail,
- l'organisation du temps de travail sous forme de cycle,
- l'aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos,
- le temps partiel modulé sur l'année,

Sont fixées en annexe I du présent accord.

TITRE III

JOURS FERIES

Le présent titre annule et remplace l'article 26-2 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants de 1997. L'article 26-1 de la dite Convention demeure applicable.

ARTICLE II : Jours fériés autres que le 1^{er} mai

ARTICLE II-1 : Modalités d'application

1) Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans le même établissement, bénéficieront, en plus du 1^{er} mai, de 8 jours fériés par an, selon le calendrier ci-dessous :

- 5 jours fériés à compter de la date d'application du présent avenant,
- 1 jour férié à compter du 1^{er} juillet 2007,
- 1 jour férié à compter du 1^{er} juillet 2008,
- 1 jour férié à compter du 1^{er} juillet 2009.

2) Les établissements saisonniers (et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents) :

Tous les salariés des établissements saisonniers, ou sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant d'une année d'ancienneté dans un même établissement au sens de l'article L 122-3-15 du code du Travail, bénéficieront en plus du 1^{er} mai, le cas échéant, des jours fériés selon le calendrier défini ci-dessus au prorata de la durée du contrat de travail.

3) Les établissements ouverts plus de 9 mois :

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat saisonnier.

ARTICLE II-2 : Modalités complémentaires

Ces jours fériés, lorsqu'ils sont travaillés dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié ou lorsqu'ils coïncident avec un jour de repos hebdomadaire, devront être compensés ou indemnisés, dans la limite de 5 jours fériés par an. Cette garantie ne s'applique pas au personnel administratif hors site d'exploitation.

Il est expressément convenu que les jours fériés ainsi compensés pourront être pris isolément ou en continu, au cours de l'année civile ou de toute autre période de 12 mois définie par l'entreprise.

Au terme de cette période de 12 mois, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des 5 jours fériés garantis. A défaut, le salarié devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette de période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ces 5 jours fériés garantis pourront le cas échéant constituer une semaine de congés.

Ils pourront être indemnisés dans les mêmes conditions.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ainsi attribués. La disposition conventionnelle, [qui prévoit](#) l'attribution d'un jour de compensation [ou son indemnisation](#) dans la limite de 5 jours lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, [est applicable](#) aux salariés à temps partiel, et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de cinq jours.

Le chômage des jours fériés ne pourra pas être la cause d'une réduction de la rémunération.

TITRE IV

TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 12 : Travail de nuit

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

12.1 : Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L 213-1-1 alinéa 2 du code du Travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

12.2 : Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 :

- soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien,
- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage «horaire de nuit »pour les établissements permanents sur l'année civile,
- soit sur une période d'un trimestre civil 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

12.3 : 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.

1) Durées maximales journalières :

Conformément aux articles L 213-3 et suivants du code du Travail ainsi qu'aux articles R 213-2 et suivants de ce même code, la durée maximale journalière est de :

Personnel administratif hors site d'exploitation :	10 h 00
Cuisinier :	11 h 00
Autre personnel :	11 h 30
Veilleur de nuit :	12 h 00
Personnel de réception :	12 h 00

2) Durées hebdomadaires :

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche Hôtels, Cafés et Restaurants et en application des dispositions de l'article L 213-3 alinéa 3 du code du Travail, 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.

3) Temps de pause :

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

12.4 : Contreparties spécifiques au travailleur de nuit :

En application de l'article L 213-4 du code du Travail, les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit.

Les compensations en repos compensateur seront calculées au trimestre civil de la façon suivante :

1% de repos par heure de travail effectuée pendant la période définie à l'article 12.1 du présent avenant. Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 2 jours par an.

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

12.5 : Conditions de travail des travailleurs de nuit :

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

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

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

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

12.6 : Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

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

TITRE V

TEMPS PARTIEL

ARTICLE 13 : Temps Partiel

13.1 : Définition

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

- A 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,
- A 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,
- A la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement diminué des heures de travail correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 222-1 du Code du travail.

13.2 : Contrat de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. C'est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée défini dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Il doit contenir notamment les mentions suivantes:

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

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

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

Toutefois, en application de l'article L 212-4-4 du Code du Travail, 1^{er} alinéa, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours. Le salarié bénéficie dans ce cas de contreparties définies par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut le salarié bénéficie d'un repos compensateur de 10% des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de sept jours.

13.3 : Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires sont celles prévues aux articles 6.1, 6.2 et 12.3 du présent avenant.

13.4 : Heures complémentaires

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

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite du 10^{ème} de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5 %.
- au-delà du 10^{ème} de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %

En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 h par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 13.6 et 13.7 du présent avenant.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

13.5 : Interruption d'activité (coupure)

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

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

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

- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiels, 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.

13. 6 : Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

13.7 : Statut collectif des salariés à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptations prévues par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes garanties que les salariés à temps complets en matière de promotion interne, d'évolution de carrière et de formation.

TITRE VI

CLASSIFICATIONS ET GRILLE DE SALAIRES

ARTICLE 14 : Classifications

Les dispositions suivantes complètent les dispositions de l'article 34 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Les partenaires sociaux, soucieux de valoriser les qualifications des salariés, ont décidé d'intégrer dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997, une prise en compte des CQP/IH relevant de la branche d'activité.

Le positionnement d'un titulaire d'un CQP/IH relevant de la branche d'activité, dans la grille de classification, n'intervient que si le salarié est embauché à un poste correspondant et suivant la méthode des critères classants.

Chaque CQP/IH est positionné dans la grille de classification en fonction de l'emploi et de la qualification considérés.

Les CQP/IH sont positionnés à un niveau minimum déterminé par les partenaires sociaux, sachant qu'une progression du poste reste possible en référence à la grille des emplois repères et dans la limite du statut considéré.

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

- CQP employé d'étages : Niveau I, échelon 2.
- CQP/IH agent de restauration : Niveau I, échelon 2.
- CQP/IH serveur : Niveau I, échelon 3.
- CQP/IH réceptionniste : Niveau II, échelon 1.
- CQP/IH assistant d'exploitation : Niveau III, échelon 3, si le statut agent de maîtrise n'existe pas dans l'entreprise et Niveau IV, échelon 1, si le statut agent de maîtrise existe dans l'entreprise.

Concernant les dispositions de l'article 34 et de l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants de 1997 relatives à la grille de classification, les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du deuxième semestre 2007.

ARTICLE 15 : Grille de salaires

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du 1) de l'article 35-2 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

15-1 : Salaires minima conventionnels horaires bruts, hors avantages en nature nourriture et logement

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	8.27 €	8.46 €	8.70 €	9.17 €	10.45 €
Echelon 2	8.31 €	8.50 €	8.87 €	9.46 €	12.13 €
Echelon 3	8.37 €	8.57 €	9.02 €		14.09 €

Article 15-2 : Salaires minima conventionnels annuels bruts, hors avantage en nature nourriture et logement

Pour les salariés rémunérés au pourcentage service conformément aux dispositions des articles L 147-1 et suivants du Code du travail, l'entreprise peut décider de respecter une grille de salaires minima conventionnels annuels bruts, hors avantages en nature nourriture et logement. Dans ce cas, les minima 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 tout autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
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 €		31 100 €

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

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

En tout état de cause, les salariés rémunérés au pourcentage service, bénéficient d'une rémunération minimale garantie à hauteur du SMIC.

TITRE VII

PREVOYANCE

ARTICLE 16 : Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En application de l'article L 133-1 du Code du Travail, il est créé une Commission Paritaire de Surveillance du régime de prévoyance composée des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche d'activité.

Cette Commission Paritaire de Surveillance se compose de 3 représentants de chacun des syndicats de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales.

TITRE VIII

CHEQUES VACANCES

ARTICLE 17 : Chèques vacances

Afin de faciliter l'accès aux chèques-vacances des entreprises de moins de 50 salariés concernées par les articles L 411-1 et suivants du code du Tourisme, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans les meilleurs délais pour négocier un accord national de branche dans les conditions fixées par la loi.

Le mécanisme défini par les partenaires sociaux sera de caractère optionnel et reposera sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur le choix individuel de chaque salarié d'effectuer des versements

ARTICLE 18 : Suivi de l'accord

18.1 : Durée, entrée en vigueur, dépôt :

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L 132-10 du code du Travail.

18.2 : Révisions et modifications :

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

Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou les améliorations qui pourraient être apportées.

De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins trois partenaires sociaux.

Fait à Paris, le 31 janvier 2007

Organisations patronales :

CPIH

FAGIHT

GNC

SYNHORCAT

UMIH

Organisations syndicales de salariés :

FGTA/FO

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

INOVA/CFE-CGC

Fédération des services / CFDT

Syndicat national CFTC hôtellerie restauration