

AVENANT n°6
**A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS-
CAFES-RESTAURANTS**

PREAMBULE

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

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

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

Ils se sont réunis à ces fins et ont élaboré le présent avenant, qui remplace les dispositions de l'avenant n° 2 de février 2007 et l'avenant n° 5 d'avril 2008 à la Convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

ARTICLE 1 : Champ d'application

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

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

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

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

ARTICLE 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 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

ARTICLE 2 : Rémunération

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	8,92	9,22	9,68	10,25	12,06
Echelon 2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
Echelon 3	9,10	9,63	9,97		17,14

ARTICLE 2 bis : Négociation des salaires minima conventionnels horaires

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier échelon au premier niveau (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 SMIC (ou SMIC + 1%).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du SMIC, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

ARTICLE 3 : Reconnaissance des qualifications

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

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

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

Les autres dispositions de cet article 34-III restent Inchangées,

ARTICLE 4 : Prévoyance et Mutuelle

4.1 Soucieux de renforcer et de développer la protection sociale des salariés, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer la couverture sociale des salariés de la branche :

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

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

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

Cette commission technique paritaire devra :

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

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

ARTICLE 5 : Prime liée à la réduction du taux de TVA

Les partenaires sociaux conviennent que la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5% dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA demeure inchangé à 5.5%, et le 30 septembre 2012 au plus tard, un bilan sera établi par les partenaires sociaux sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi selon notamment l'activité des entreprises ainsi que sur l'évolution du taux de TVA dans la branche.

A la suite de ce bilan, et au plus tard le 31 octobre 2012, une commission mixte paritaire de branche sera réunie à la demande de la partie la plus diligente. Elle aura pour objet une négociation sur la rémunération des salariés de la branche en lien avec cette prime celle-ci pouvant prendre notamment la forme d'une grille des rémunérations, d'une prime pérenne, d'une prime de fin d'année ou de tout autre élément de rémunération.

Les partenaires conviennent que si cette négociation n'aboutissait pas, la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants serait maintenue comme telle.

Le présent article définit le montant et les bénéficiaires de cette prime.

1) Bénéficiaires de la prime

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5% dans la restauration, est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à la Convention collective nationale des HCR sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives :

- avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime,
- être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement et/ ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail

En tout état de cause, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement/ et ou entreprise sans condition d'ancienneté.

• 2) Montant de la prime

Le montant de la prime liée à la réduction du taux de la TVA est égal à 2% du salaire de base annuel dans la limite de 500 euros par an pour un salarié employé à temps complet.

Pour les autres salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Enfin, cette prime, plafonds y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis ci-dessous en raison du code MAP de l'entreprise :

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
56.10A 56.10B	Restaurants	100%	500€
55,102	Hôtels avec restaurant	50%	250€
55.10Zp/ 56.302p/ 56.21Z/ 93.11Z/ 93.29ZP	Autres entreprises	25%	125€

3) Conditions de versement

Le premier versement de la prime liée à la réduction du taux de la TVA aura lieu à l'échéance de la paie de 1^{er} juillet 2010 ; les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paie.

S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié.)

En tout état de cause, pour les entreprises ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5% dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.

ARTICLE 6 : Jours fériés

6-1 : modalités d'application

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

1) Dans les établissements permanents

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

En tout état de cause, il est accordé aux salariés 6 (six) jours fériés garantis. L'annexe 2 de l'avenant n°2 à la Convention Collective Nationale des hôtels, cafés, restaurants est modifiée en conséquence. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

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

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

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

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

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

3) Dans les établissements ouverts plus de 9 mois

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

6-2 : modalités complémentaires des jours fériés garantis

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

1) Dans les établissements permanents

Les salariés bénéficient de 6 jours fériés garantis par an.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article 11-3 demeure applicable.

ARTICLE 7 : Valorisation de la fonction tutorale

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

ARTICLE 8 : Négociation collective de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés réaffirment la nécessité de poursuivre et de développer le dialogue social dans la branche et conviennent de définir un calendrier social au titre des négociations annuelles de branche pour l'année 2010 et les années à venir :

- dès le premier trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un groupe de travail paritaire sur la refonte des classifications pour préparer les travaux de la commission mixte paritaire,

- dès le deuxième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur le maintien de l'emploi des seniors dans la branche professionnelle,

- dès le troisième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la branche.

- dès le quatrième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'amélioration des garanties de prévoyance ainsi qu'un accord sur la santé au travail (une étude sur la pénibilité des métiers doit précéder cette négociation : demande à la CPS HCR Prévoyance de financer cette étude).

Compte tenu de ces engagements, et au-delà des thèmes de négociations obligatoires prévus par la loi, les partenaires sociaux conviennent de se réunir régulièrement en commission mixte paritaire au moins deux fois par an.

ARTICLE 9 : Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L 2261-1 et D 2231-2 du code du travail.