

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
HÔTELS, CAFÉS RESTAURANTS (HCR) DU 30
AVRIL 1997

IDCC 1979

Brochure 3292

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2022

Hôtels, cafés, restaurants

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997	5
Article - Préambule	5
Titre Ier. Dispositions générales	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Entrée en vigueur - Durée	5
Article 3 - Révision ou modification	6
Article 4 - Dénonciation	6
Article 7 - Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires	6
Article - Titre II. Liberté d'opinion et liberté syndicale	6
Article 8 (1) - Liberté d'opinion	6
Article 9 - Droit syndical	6
Article 10 - Représentation du personnel	7
Titre III. Égalité professionnelle	8
Article 11 - Égalité professionnelle entre hommes et femmes	8
Titre IV. Contrat de travail	8
Article 12 - Embauche	8
Article 12.1 - Changement de prestataire et continuité du contrat de travail	9
Article 13 - Contrat à durée indéterminée	11
Article 14 - Contrat à durée déterminée	11
Article 15 - Contrat à temps partiel	11
Article 16 - Travailleurs handicapés	11
Article 17 - Promotion interne	11
Titre V. Apprentissage et formation	12
Article 18 - Apprentissage	12
Article 19 - Formation professionnelle	12
Article 20 - Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles	12
Article - Titre VI. Durée et aménagement du temps de travail	12
Article 21 - Temps de travail dans l'industrie hôtelière	12
Article 22 - Aménagement du temps de travail	15
Titre VII. Congés et suspension du contrat de travail	16
Article 23 - Congés payés	16
Article 24 - Indemnités de congé	16
Article 25.1 - Congés pour événements familiaux	17
Article 25.2 - Congés pour enfant malade	17
Article 26 - Jours fériés	17
Article 27 - Congés de formation économique, sociale et syndicale	17
Article 28 - Maternité	17
Article 29 - Maladie, accident du travail, maladie professionnelle, inaptitude	17
Titre VIII. Rupture du contrat de travail	18
Article 30 - Préavis	18
Article 31 - Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique	19
Article 32 - Indemnisation de licenciement	19
Article 33 (1) - Départ à la retraite	19
Titre IX. Salaires et classifications	19
Article 34 - Classifications	19
Article 35 - Salaires	21
Article - Titre X. Prévoyance	22
Textes Attachés	23
Annexe I d'application. Grilles de classification	23
Annexe II d'application. Accord du 2 mars 1998	27
Annexe III. Modèle de contrat de travail à durée indéterminée	30
Adhésion par lettres du 1er décembre 1997 de la CFHRCD à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants	31
Accord du 30 juin 1998 relatif à la retraite complémentaire des salariés	31
Procès verbal de la commission de conciliation de Poitou-Charentes relatif aux dates de saison Procès-verbal du 12 février 1999	34
Accord du 1er juillet 1999 portant création d'une commission régionale de conciliation (région Centre)	34
Avenant du 13 décembre 2000 relatif à la mise en place d'une commission paritaire en Haute-Saône	35
Avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance	37
Adhésion par lettre du 3 septembre 2004 de la CFTC à la convention collective nationale hôtels, cafés, restaurants	

.....	52
Avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance	52
Adhésion par lettre du 9 décembre 2004 de la CGT à l'accord prévoyance du 2 novembre 2004	53
Adhésion par lettre du 6 janvier 2005 de la CFDT à l'avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004	53
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants	53
Avenant n° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail	54
Adhésion par lettre du 13 février 2007 de la FAGIHT à l'avenant du 2 novembre 2004 qui instaure un régime de prévoyance	64
Adhésion par lettre du 21 février 2007 du synhorcat à l'accord du 2 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance	64
Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes	64
Adhésion par lettre du 9 mai 2007 de la FAGIHT à l'avenant n 2 bis	78
Avenant n° 3 du 20 décembre 2007 relatif à la prévoyance	78
Avenant n° 5 du 15 avril 2008 relatif au champ d'application et aux salaires	79
Avenant n° 7 du 22 juin 2009 relatif à la suspension du contrat de travail	80
Avenant n° 8 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance	80
Avenant n° 9 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance	81
Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n°2 et n° 5 à la convention	82
Avenant n° 10 du 15 décembre 2009 relatif à la prime au tuteur accrédité	85
Avenant n° 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance	86
Avenant n° 1 du 29 juin 2010 relatif à la prime liée à la réduction du taux de la TVA	87
Accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	87
Accord du 16 novembre 2010 relatif à la création de l'association paritaire de gestion des moyens de HCR Prévoyance et HCR Santé	91
Adhésion par lettre du 10 février 2011 du SNRTC à la convention	93
Avenant n° 15 du 4 avril 2012 relatif à la prévoyance	94
Accord du 18 septembre 2012 relatif à la lutte contre le travail illégal	94
Avenant n° 1 du 19 septembre 2012 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	98
Avenant n° 18 du 20 mars 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire	99
Accord du 11 juillet 2013 relatif à la santé au travail et à l'emploi des seniors	101
Adhésion par lettre du 18 juillet 2013 de la FAGIHT à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 et à l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatifs à l'aménagement du temps de travail	107
Avenant n° 2 du 24 juin 2014 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	107
Avenant n° 21 du 24 juin 2014 relatif à la prévoyance	108
Avenant n° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail	108
Avenant n° 3 du 26 octobre 2015 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	111
Avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes	115
Avenant n° 4 du 31 mars 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	117
Avenant n° 5 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	117
Avenant n° 6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	119
Avenant n° 26 du 13 octobre 2017 relatif au permis de former en alternance	120
Avenant n° 27 du 13 octobre 2017 relatif à la prévoyance	121
Accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière	122
Accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	124
Accord du 4 février 2019 relatif à la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé	127
Avenant n° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé	128
Avenant n° 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière	128
Avenant n° 8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé	128
Avenant n° 9 du 15 novembre 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé	129
Accord du 5 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)	130
Avenant n° 2 du 10 mai 2021 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance	138
Accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi	139
Accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel de frais de santé	143

Textes Salaires	149
Convention collective nationale du 30 avril 1997 relative aux salaires	149
Avenant n° 1 du 30 avril 1999 relatif aux salaires	149
Avenant n° 2 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires	149
Avenant n° 2 bis du 5 février 2007 relatif aux salaires	150
Avenant n° 12 du 29 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010	151
Avenant « Salaires » n° 13 du 12 janvier 2011	152
Avenant n° 14 du 1er mars 2012 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2012	152
Avenant n° 16 du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	153
Avenant n° 20 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2014	154
Avenant n° 23 du 8 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	155
Avenant n° 25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	156
Avenant n° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	156
Avenant n° 29 du 16 décembre 2021 relatif aux salaires	157
Textes Extensions	159
ARRÊTÉ du 3 décembre 1997	159
ARRETE du 28 décembre 2001	159
ARRETE du 7 octobre 2002	160
ARRETE du 30 décembre 2004	161
ARRETE du 30 décembre 2004	161
ARRETE du 26 mars 2007	162
Textes parus au JORF	163
Arrêté du 21 novembre 2018	163
Arrêté du 27 décembre 2018	163
Arrêté du 3 décembre 2019	163
Arrêté du 23 décembre 2019	164
Arrêté du 17 février 2020	164
Arrêté du 20 mai 2020	164
Arrêté du 10 juillet 2020	165
Arrêté du 10 juillet 2020	165
Arrêté du 6 novembre 2020	166
Arrêté du 11 mars 2021	166
Arrêté du 26 juillet 2021	167
Arrêté du 17 septembre 2021	167

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HÔTELS, CAFÉS RESTAURANTS HCR DU 30 AVRIL 1997

Signataires	
Patrons signataires	FNIH ; FAGIHT ; GNC-FNIH ; SFH ; SNRL . SNRPO.
Syndicats signataires	FGTA Force ouvrière ; Fédération des sivevecs CDF ; SEHOR CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafés et discothèques (CFHRCD), par lettre du 1er décembre 1997 (BO 1998-2) ; Syndicat national CTFC hôtellerie, restauration, BP 973, Paris Cedex 17, par lettre du 3 septembre 2004 (BO 2004-38) ; Syndicat de la fédération des crémeux et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnol 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).
Organisations dénonçantes signataires	SNRPO par lettre du 19 juin 1998 (BO CC 98-34).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

La présente convention collective est une convention collective nationale crade qui établit un ensemble de dispositions générales applicables à tous les établissements concernés dans son champ d'application.

Il est précisé que les salariés bénéficiant effectivement ou collectivement, à la date d'application de la présente convention collective, de dispositions particulières, de dispositions particulières au titre d'accords antérieurs aux niveaux national, régional, départemental ou par accord ou usage dans l'entreprise, conservent ces avantages acquis.

Il en est ainsi notamment pour les salariés bénéficiant des dispositions de :

- la convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975 modifiée par les protocoles d'accord des 21 mai 1982 et 13 juin 1983 (chaînes hôtelières adhérentes au SNC) ;

- la convention collective du SIGH de 1969 modifiée par avenants et les décrets en date du 1er juillet 1982.

D'autres conventions et accords particuliers visent à compléter les dispositions en tant que de besoin.

Les avantages reconnus par la présente convention collective ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

Titre Ier. Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

La présente convention collective s'applique dans tous les établissements en France métropolitaine et dans les DOM et 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 et restaurants ;

- les hôtels de tourisme ;

- les hôtels de préfecture ;

- les hôteliers de type touristique ;

- les cafés ;

- les débits de boissons ;

- les services de réception (1) (2) ;

- les discothèques (2) et bowlings.

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

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

Sont exclus :

- les employés et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour activité principale l'exploitation de restaurants de fast-food et des services présentés dans des établissements de restauration rapide que l'on peut qualifier de restauration collective ;

- les employés et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective.

(1) Voir les dispositions de l'accord national du 17 mars 1999 relatif à la curatelle des établissements de restauration de réception.

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

Article 2 - Entrée en vigueur - Durée

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

La présente convention collective pour une durée indéterminée entre en vigueur 1 jour après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de

cttee date.

Article 3 - Révision ou modification

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

La présente coinvetonn ctilleocve niaotnle crade puorra être modifiée et/ou complétée à tuot mmeot à l'initiative d'une ou peruslius pietars siargetans ou y aanyt adhéré ultérieurement.

Toute dnadmee de révision ou moiaidcfiton diot être portée simultanément à la ccsonsnnaiae des atrues sgrinaaiets ou à cuex anyat adhéré ultérieurement par lrtete recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un prjoet de rédaction nouvelle.

Une csmoiimsn piartiare dvera se réunir dnas un délai de 2 mios à cpotmer de la dtae de réception de la dndmeae de mdfitoicain puor eaexminr et éventuellement clronuce un arcoed sur les psiipotnoos déposées.

Dans l'attente d'un nveoul accord, les dsntpoiosiis prévues à la présente cooenntivn covilecte naaotilne rentset applicables.

En tuot état de cause, les piartes se réuniront au moins une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui ponauerit être apportés à la coveinontn clivteolce nationale.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

La présente cvneoitonn cvilctoete nialante crade puet être dénoncée à tuot moment, selon les ditpoisosins prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du taravil meynnanot un préavis de 3 mois. La dénonciation diot obtmlnoeiiagret être globale. La ptriae dénonçant la ctiovnneon devra en ironfmer les aurets prtieas sneaiatgirs par ltrtee recommandée aevc accusé de réception. Le pnoit de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation. Les eeffs de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

1. Portée

Le présent atlicre s'applique dnas la limtie mmxalaie de vgnit pseris en cgrhae par an et par oraogaitisnn représentative de salariés au navieu national, à rosian de 4 délégués par séance, puor les réunions plénières ou georpus de trvaial tuens à Paris.

2. Mniaetin du salaire

Le salarié bénéficie du mnieaitn de son slraaie qui lui srea payé par son eypolmuer dnas les mêmes coninoidts que s'il aviat travaillé dnas l'entreprise le juor de la réunion.

3. Indemnités

Pour les salariés hanitbat l'Île-de-France :

- un ffoirat d'un rpaes par séance d'une veluar de six fios le miumimn gratani (MG) ;

- un frafiot tnaprost par séance d'une vulear de duex fios le MG.

Pour les salariés n'habitant pas l'Île-de-France (au mmaxuim 2

délégués par ogsinaroitane et par séance) :

- un ffiarot nuitée (chambre, couchette, petit-déjeuner) par séance d'une valuer de qnzue fios le MG ;

- un faoirft de 2 raeps par séance d'une veluar de duoze fios le MG ;

- un faoirft tapsonrrt région peisainrne par séance d'une veualr de duex fios le MG ;

- le rbnsoemeuermt du trsnrpoat sur la bsae d'un blilet SCNF A/R en 2e classe, réduction déduite, queul que siot le moyen de taorprnst utilisé.

4. Modalités

Les indemnités ne sonret aqsieucs que puor les salariés fuganrit sur la lsite de présence.

Les jiasfifucitts et les dadeemns dvnoert être tarmisns par l'organisation salcnndyie représentative qui a mandaté le délégué dnas les 30 jorus qui sneuvit le mios de la réunion. Passé ce délai, il y arua forclusion.

Dans un délai qui ne dépassera pas 30 jours à pritar de la présentation des justificatifs, le rnermueeombst srea effectué par les oriagtsinaons pleoaanrts aux ortigsinaaons siclnedays de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

Article - Titre II. Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les prateis coartaettncons reneasnisoct l'entière liberté de s'associer puor la défense cvlielcote des intérêts afférents à luer cntiidoon de salariés et d'employeurs ainsi que la pelnie liberté puor les sicydtans d'exercer luer aitcon dnas le cadre de la loi et des aeutrs dissniotiops conventionnelles.

Article 8 (1) - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

L'entreprise étant un leiu de travail, les eylupeomrs s'engagent à ne pas tenir ctmpoe de l'origine sliaoce ou ethnique, de l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, des fncontios représentatives slcydneais ou autres, des oinipnos politiques, phisluppoheios ou des craoynces relgieiuses puor arrêter luers décisions de quqluee nrtuae qu'elles soient, intéressant le fenntnmooicnet de l'entreprise et nmaonemtt en ce qui cnoncree l'embauchage, la cduotnie et répartition du travail, la ftormoian professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mureses de diilspnice et de congédiement.

(1) Atlirce étendu suos réserve des dtoipnsiosis de l'article L. 122-45 du cdoe du taavrl (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er)

Article 9 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

L'exercice du doitr sndcaiy est reocnnu dnas teotus les eniptserers dnas le rsecpet des drtios et libertés gtaarnis par la Coiuiisttton et par les dptiiiossons législatives et réglementaires en vgueiur :

- la liberté d'affichage des ctminomucainos slldiyacnes s'entend sur pnaeaunx installés et désignés à cet effet dnas des entordis acesbiselcs à l'ensemble du ponesenrl du leiu de travail. Simultanément à l'affichage, un eaxmpilree est rimes à la dreoticin ou à l'un de ses représentants ;

- la clceotle des csintotiaos scilaendys puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise conformément à l'article L. 412-7 du cdoe du tavrail ;

- la dfifousin des puncabtiilos et ttrcas de nrtuae sldciyane est autorisée dnas les établissements aux hruees d'entrée et de sotrie du peesnrol hros les locuax oveturs à la clientèle ;

- le crnoetu des affiches, piubcnoilas et tcartis est lmenierbt déterminé par chque ostioiaagrnn syndicale, suos réserve de l'application des dposnotiis rtveiales à la psrese ;

- les seintcos sieancylds eeernxct luer dirot de réunion conformément aux dsiiptoiosns de l'article L. 412-10 du cdoe du traival dnas l'enceinte de l'entreprise.

Des auanitrooiss d'absence pvuneet être accordées après préavis d'au mions 15 juors aux syndiqués pvrouus d'un madant régulier de luer oasoanirgitt snycdiale puor assietr aux réunions siaatrtues des oasngaoitriis synieadlcs nationales, sur présentation d'une coaoitvncn écrite naimtvonie émanant de celles-ci.

Ces acenbses ne snot pas rémunérées. Elles ne pueenvt excéder dnas une même année, et puor un même salarié, le mumxaim de 6 jours.

Des arsoutitaoins d'absence snot accordées aux salariés qui prceniaptt aux réunions visées à l'article 7 dnas la liitme d'un nbmroe de prnoeness fixé par la présente conoviten collective. Dnas ce cas, le salarié est indemnisé dnas les cdoiitnns diudt article.

Article 10 - Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Dispositions communes

Remplacement du délégué absent

L'employeur remplacera, quoad clea srea nécessaire, cmopte tneu de la nruate du poste, un délégué asbnet puor ecexrer son mandat, qunad la durée d'absence srea d'au minus 1 demi-journée et mynnnaoet un délai de prévenance de 48 heures. Les modalités d'application seornt précisées par aoccrd d'entreprise ou d'établissement.

Formation/rôle des délégués en matière de ftaoriomn professionnelle

Ces pntios ont été pirs en ctmpe dnas l'accord de bchnrae sur les otijcbefts et les myeons de la ftormioan professionnelle, modifié par l'avenant du 27 otbcore 1992, et ce snas préjudice des dsosniptiis légales en vigueur :

1. Les praneirteas suicoax décident de privilégier et de considérer pmaï les aictnos poirteiiars les anitcos de fmarioton aynat puor ocejtjbf :

- la fotmaroin des représentants et élus du psneonerl sur la législation et lreus responsabilités siecalos en matière d'emploi et de formation.

2. Les myenos rneonucs aux délégués snuidyax et aux iacsntes de représentation des salariés puor l'accomplissement de luer moisin dnas le doainme de la firamoton :

Les piearntres siouacx cromnineft l'importance en matière de fmaitoron :

- de l'information des délégués suidynacx ;

- de l'information et de la cotunlstaion des représentants du personnel.

Et ce en conformité aevc les ttexes en viugeur et dnas le rsepect de la diversité et de la spécificité du secteur.

À ce titre, une catrciotnoen srea engagée au sien de l'entreprise aevc les iesctnans de représentation du pnreoenl (délégués syndicaux, délégués du preenonsl et mebreds du comité d'entreprise), pnoatr sur :

- les myones d'expression des bsonies et aiitanrpos des salariés ;

- le bialn puor l'année antérieure et puor les aictnos menées pandnet l'année en curos au trtie de l'ensemble des dossiipitfs et en fueavr des différentes catégories de personnes, et, en cas de paln pluriannuel, l'état de sa réalisation ;

- l'élaboration des propositions.

En cas de difficulté en matière d'emploi ou de formation, ces mêmes isenatncs ont la possibilité de fraie appel aux srteucrus de la pssoefirn que snot la CNPE/IH et l'OPCA/FAFIH.

Les prneareiat sruaoix décident, par ailleurs, que les ctoidions d'application du présent arcocd srnoet examinées dnas le cas des délibérations oloetribgais des représentants du posnenerl sur le paln de formation.

Déroulement de carrière des représentants

Les parteis réaffirment luer engamgenet à vior aelpqipur les diisonotpsis légales et ciennloenneotvls cnoneacrnt la potriocetn dnot bénéficient les représentants élus ou désignés dnas l'exercice de lures fonctions.

1. L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique de luer établissement ne puet être efcaice que si celle-ci luer donne la possibilité d'exercer une activité pelnonfeliosre cenopsrndaot à luer qualification.

Tout tlaaitrue d'un mdanat bénéficiera, à sa demande, d'un eenerittn aevc son rpsblasoe en vue de mrttee en oeuvre, si nécessaire, les moyens pemtnetart d'intégrer ses responsabilités sociales, snas puor autnat que clea se trsduaie par une dégradation de son travail, ni ne nuise à ses possibilités d'évolution professionnelle.

2. L'engagement d'un salarié dnas une msiison de représentation clvoecttie est l'occasion d'un enhinecreimsst mtuel et ne diot pas se révéler, puor le salarié, être une envrtae à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtention de ponmitoros ou d'augmentations ielenddvliuls de slaarie :

- les représentants élus ou désignés par les ogroatnaisns sclyeainds ont accès, pdannet l'exercice de lerus mandats, aux atcnios de foraiomn psorlsfinelnee prévues au paln de formation, au même ttrie et dnas les mêmes cidoiotnns que les atuers salariés ;

- à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après crantoicoten aevc la doetricin de luer établissement et/ou les realboepssns hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une fotrmiaon de nature à flitcaier luer réadaptation ou luer réorientation professionnelle, de façon à luer prtmeere de puvooir treir ptari du savoir-faire aiqucs au scievre du bein commun.

Dispositions particulières

Délégué syndical

Chaque délégué sndyacil dposise du tepms nécessaire à l'exercice de ses fnootcins dnas les limetis fixées par les disosnioitps législatives et réglementaires en vigueur.

Délégué du personnel

La représentation du poneenrsl au tirtre des délégués du pnrsoenel est organisée dnas les établissements eyapmonlt au minus 11 salariés, solen les citnooidns fixées par les dnsitpioios législatives et réglementaires en vigueur.

Le délégué du pnnreseol informera, dès qu'il en arua connaissance, son elmepuoyr de la dtae à leauqlle il eerrxcea son dorit aux hruees de délégation.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application :

- du coût du travail ;
- des lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité et la protection sociale ;
- des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Exceptionnellement, pour l'exercice du droit de réunion des délégués du personnel, en cas d'impossibilité liée à un manque de salle disponible ou à la taille de l'établissement, une salle (de restaurant ou autre salle fréquentée par la clientèle) sera mise à la disposition des délégués du personnel selon les modalités suivantes :

- accord de l'employeur ;
- délai de prévenance ;
- utilisation de la salle hors de la présence de la clientèle et dans les conditions permettant le libre déroulement de la réunion (1).

Comité d'entreprise

La représentation du personnel au titre du comité d'entreprise est organisée dans les entreprises employant au moins 50 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en nature équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le membre du comité d'entreprise informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une représentation collective des salariés participant librement à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production sans préjudice des dispositions des articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté, conformément à la législation en vigueur, de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, s'ils existent.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place et le fonctionnement des CHSCT sont organisés dans les entreprises fixées par la législation en vigueur.

Conditions d'ancienneté pour l'éligibilité du personnel dans les établissements saisonniers

Il s'agit de considérer qu'un salarié ayant effectué une saison d'au moins 4 mois consécutifs, sans aucune interruption, dans un établissement saisonnier de l'industrie hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, dispose d'un « équivalent ancienneté d'éligibilité » de 1 année.

S'il s'agit d'un établissement saisonnier de l'industrie hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, l'« équivalent ancienneté » de 1 année doit correspondre à un travail du salarié de 3 mois consécutifs, sans aucune interruption, pour couvrir des saisons

(été + hiver), étant entendu que, si l'entreprise saisonnière réalise l'une des 2 saisons sur une période inférieure à 3 mois, la présence simultanée du salarié durant la totalité de l'une des deux saisons est suffisante pour la prise en compte de son « équivalent ancienneté ».

À défaut de dispositions spécifiques, l'année civile de référence pour les établissements saisonniers se déroule du 1er décembre au 30 novembre pour éviter de retarder le début des saisons d'hiver.

Ce régime s'applique en général aux salariés concernés par des types d'entreprises saisonnières.

(1) *Dispositions de l'alinéa précédent de l'extension par arrêté du 3 décembre 1997 conformément aux dispositions de l'article L. 424-2 du code du travail (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).*

Titre III. Égalité professionnelle

Article 11 - Égalité professionnelle entre hommes et femmes

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est réglée selon la législation en vigueur.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble complexe de connaissances, d'expérience professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail égal, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Titre IV. Contrat de travail

Article 12 - Embauche

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

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, rédigé en français sous réserve de l'article L. 121-1 du code du travail.

Le salarié reçoit conformément de son employeur par lettre ou contrat écrit (voir modèle ci-joint en annexe III) :

- à la prise du travail, soit par la remise du contrat s'il est établi, soit par la remise du document correspondant dans les quinze jours suivants la déclaration préalable d'embauche ;

- en tout état de cause, le contrat doit être remis au salarié dans les 48 heures.

Devront être jointes au 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, l'adresse du lieu de travail fixe ou prédominant, le bâtiment que le salarié est occupé à divers endroits) ;

- fonction, statut, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classification ;

- rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le montant ;

- identité du salarié selon les données légales ;

- durée du travail hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou saisonnière ;

- période d'essai ;

- date et heure d'embauche ;

- nom et adresse de la ou des sociétés de services 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 prévoit un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une cause de résiliation ;

- lorsqu'il ne prévoit pas de terme précis, la durée maximale 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 pourvoir au sens de l'article L. 231-3-1 du code du travail.

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 éléments réservés aux entreprises destinées au personnel, les salariés ont :

- le droit canonique du lieu de travail de la convention collective et de l'accord d'entreprise ;

- consulter le règlement intérieur.

Article 12.1 - Changement de prestataire et continuité du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 20 mars 2013

Les partenaires sociaux réaffirment que les salariés et les entreprises ont le droit de négocier les conditions de travail prévues à l'article L. 1224-1 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.

1. Champ d'application

Le présent article s'applique aux entreprises définies à l'article 1er de la loi n° 2008-1473 relative à l'égalité territoriale des hôtels, cafés, restaurants.

Le présent article 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 salariés de l'industrie des collectivités locales ou publiques.

Le présent article est applicable lorsque les entreprises concernées par le transfert de personnel en tant que dans le champ d'application de l'article 1er de la loi n° 2008-1473 relative à l'égalité territoriale des hôtels, cafés, restaurants.

Une entreprise de transfert entre les entreprises intéressées pourra être conclue avant la date effective de poursuite 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 application au transfert du personnel qui demeure de plein droit.

2. Conditions de maintien dans l'emploi

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

- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail ;

- justifier d'une ancienneté sur l'activité concernée d'au moins 6 mois consécutifs ;

- être affecté conformément 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, absence de travail ou maladie professionnelle, ainsi que pour les salariés en congé de formation. La période de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois consécutifs précédant le transfert.

Ces conditions sont appréciées au jour de la conclusion 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 susmentionnées, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une entreprise 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 utilisatrice dans les conditions prévues aux articles L. 2324-26 et L. 2314-28 du code du travail.

3. Obligations communes aux entreprises concernées

3.1. Information. Constatation des représentants du personnel

Chaque entreprise devra, avant la poursuite 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.

3.2. Information des salariés

Chaque entreprise devra informer les salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant la poursuite de l'activité de l'évolution de l'activité et du sort du personnel affecté.

4. Obligations de l'entreprise cédant l'activité

4.1. Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise dans les conditions de l'article 2 et conformément aux modalités des présentes seules pour chaque salarié concerné :

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

4.2. Accords collectifs et usages

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

4.3. Règlement des salaires

L'entreprise cédante reste responsable 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 fiant référence au poste occupé, aux congés payés acquis (y compris les congés payés reportés) et aux dates pendant lesquelles le salarié a été à son service.

4.4. 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 JTRT acquis et non compensés au jour précédant le transfert ;

- et les jours fériés gagnés acquis et non compensés au jour précédant le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise reprenant l'activité les sommes contractuelles 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 seules doivent 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.

5. Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

5.1. Modalités d'information

L'entreprise reprenant l'activité 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.

5.2. 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 mentionnant 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 conditions de travail.

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

5.3. Sort des congés

L'entreprise reprenant l'activité devra accorder les congés qui ont fait l'objet d'une inscription dans les conditions prévues à l'article 4.3.

5.4. Statut collectif

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

Lorsqu'elles existent, les sommes versées au titre de l'épargne salariale sont 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 rattachement des fonds ;
- ou débloquées et reversées au salarié.

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

Article 13 - Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Période d'essai :

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 conclure ferme.

La période d'essai, ainsi que sa durée, devra être convenue avant l'embauche.

La durée de la période d'essai est de :

- cadres supérieurs : accord de gré à gré ;
- cadres : 3 mois peuvent être renouvelés une fois ;
- agents de maîtrise : 2 mois peuvent être renouvelés une fois ;
- agents salariés : 1 mois peuvent être renouvelés 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.

Article 14 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

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

1. 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 dans les limites des durées définies par l'article 21.2.c.

Un extra qui se viret cinq fois par le même établissement des missions peut bénéficier de 60 jours dans un trimestre civil pour la durée déterminée de son contrat en tant que 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 sont 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 paie récapitulatif qui devra valoir lieu aux versements des cotisations sociales que la nature du contrat s'en trouve modifiée. Le barème des cotisations d'accès à la formation lui sera communiqué conformément à la législation en vigueur.

2. Saisonniers

Le titulaire saisonnier est un salarié employé conformément

aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 122-1-1 (3°), L. 122-3-4, D. 121-2, dans les établissements publics ou privés 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 ne peut 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 correspondante aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;
- b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimale 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 résiliation 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 informer par lettre recommandée sa volonté de résiliation au moins 2 mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause de résiliation prendra effet caduque.

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et concluant 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.

Article 15 - Contrat à temps partiel

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations professionnelles représentatives s'engagent à ouvrir une négociation de l'accord de 1982 lors du premier semestre suivant la date d'application de la présente convention.

Les articles 15, 21 (hors paragraphes 3 et 4) et 22 (hors alinéa 2.2) de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes du titre II du présent avenant (Avenant n° 1 du 13 juillet 2004).

Article 16 - Travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 - Promotion interne

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

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

En cas de promotion, le salarié prouera 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 pourvoir aux salariés de l'entreprise des intérimaires temporaires.

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

Au rutoer 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.

Titre V. Apprentissage et formation

Article 18 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur et aux accords signés dans le cadre de la CNPE-IH, c'est-à-dire de l'organisation inhérente à la profession.

Article 19 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les parties contractuelles se rapportant aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de formation professionnelle continue.

Article 20 - Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Sont considérés comme stagiaires les élèves suivant des cours professionnels dans des collèges et établissements d'enseignement hôtelier ou la cuisine et la service de ceux-ci dans le cadre d'une convention conclue entre l'établissement scolaire et l'entreprise.

Les entreprises peuvent conclure des conventions de stage avec les étudiants des écoles ou organismes qui sont légalement habilités à pourvoir des stagiaires.

Article - Titre VI. Durée et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Conformément à l'article L. 212-2 du code du travail, le présent

article déroge au texte législatif réglementaire ou accord antérieur traitant des mêmes sujets.

Pendant, les salariés travaillant sur la base d'un horaire de 39 heures ou sur celui d'un régime d'équivalence plus favorable que celui défini à l'article 21 ont droit à bénéficier de ces dispositions. De même, les professionnels paramédicaux des établissements ayant une activité de thalassothérapie ne sont pas concernés par cet article.

Article 21 - Temps de travail dans l'industrie hôtelière

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

1. Durée du travail

Pour les cuisiniers, la durée habituelle de travail est de 43 heures.

Pour les autres salariés, la durée habituelle de présence au travail est fixée comme suit :

Dans les établissements de plus de 10 salariés :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 44 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention collective : 43 heures.

Dans les établissements de 10 salariés au plus :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 45 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention collective : 44 heures ;

- après 2 ans d'application de la présente convention collective : 43 heures.

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

Pour les travailleurs de nuit, la durée habituelle de présence au travail est fixée dans les conditions suivantes :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 50 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention collective : 48 heures ;

- après 2 ans d'application de la présente convention collective : 45 heures ;

- après 3 ans d'application de la présente convention collective : 43 heures.

Ces temps de présence au travail pour le personnel payé au fixe s'entendent sans réduction de salaire.

2. Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée au-delà des durées fixées ci-dessus.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines, le travailleur peut être remplacé par un intérimaire rémunéré de 125 % pour les 8 premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

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

Ce repos est attribué selon des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ne donnent lieu au pmnaieet des mojtiaranos financières prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du traavil que les hreues supplémentaires non compensées dnas les cinntooids prévues au 2°alinéa du présent airtcle à l'intérieur de la période de 3 mios ou 13 semaines.

b) En cas de rrcuoos au rpeos cueometapnsr de remplacement, les diosioisntps de l'article 3 du décret du 15 airvl 1988 s'appliquent cmome siut :

« Dnas cuhqaé établissement ou ptarie d'établissement, le ponrnseel dnot les hreues supplémentaires snot compensées en tuot ou patire suos la fomre du ropes cmnsaeopteur visé par l'article L. 212-5 du cdoe du tvarail est occupé sur la bsaé d'un horraie nmiitnoaf et iidievdunl dnot un eeampxirle est rimes au salarié.

Les cefhs d'entreprises eiesrtrengnt sur un rgtsreie ou tuot ature duonmctet l'horaire niantmiof et iediudvnil de cquahe salarié ansii que les périodes de tvraial qu'il a réellement effectuées, puor cucahn des jours, où il n'est pas fiat une scitrte aiipclapotn de celui-ci.

Ce dcunoemt est émarginé par le salarié au minos une fios par smienae et tneu à la dpssooitin de l'inspecteur de travail.

Le salarié est tneu régulièrement informé de ses dortis aiqcs en matière de reops cpsetanomeur sur son bielltnu de piaé ou sur

une fiche annexée qui iquinde puor le mios considéré :

- le nrbone d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nrbmoe d'heures de roeps cmspoeuenatr aeuqueuxlls eells overnut dorit en aopitlacpin de l'article L. 212-5 ;
- le nobmre d'heures de rpeos attribuées dnas le crdae de ce dispositif. »

c) En tuot état de cause, la durée de présence sur les lieux de tiraavl ne puot être supérieure aux durées mmaxlieas suivantes, hueres supplémentaires ciesropms :

Durées maxalemis journalières

Cuisiniers : 11 hueres ;

Autres salariés : 11 h 30 ;

Veilleurs de niut : 12 heures.

Durées malamxies hdoiemadebrs moenynes sur 12 semaines

Cuisiniers : 50 heeurs ;

Autres salariés :

Effectif	Année d'application		
	À la dtae d'application	1	2
Entreprise de puls de 10 salariés	51 heures	50 heures	50 heures
Entreprises de 10 salariés au plus	52 heures	51 heures	50 heures

Veilleurs de niut :

52 hueers ;

- à ctempor de la dtae d'application de la présente ctnoieovnn cvctloilee : 57 hreues ;

- après 3 ans d'application de la présente cotvneoin ceolvltice : 50 heures.

- après 1 an d'application de la présente ctoionevnn ccveilotle : 55 hurees ;

Durées mxilmaeas headdimaebors absolues

- après 2 ans d'application de la présente cntoioevnn cvitolelce :

Autres salariés :

Effectif	Année d'application		
	À la dtae d'application	1	2
Entreprise de puls de 10 salariés	53 heures	52 heures	52 heures
Entreprises de 10 salariés au plus	54 heures	53 heures	52 heures

Veilleurs de niut :

Toutefois, puor les établissements de 10 salariés au plus, les 2 juors de rpeos hebaddaomrie sonret mis en aoapiictpln dnas un délai de 2 ans à coeptmr de la dtae d'application de la présente cvoiontenn collective.

- à coemtpmr de la dtae d'application de la présente ctnevoion cvlctoeile : 59 hurees ;

Le suiel d'effectif s'apprécie à la dtae d'application de la ceviootnnn cilovclote et les modalités de caclul s'effectuent seoln les règles aplpbeacils en matière de représentation du personnel.

- après 1 an d'application de la présente covoentinn coclvltelie : 57 hueers ;

- après 2 ans d'application de la présente covtioennn ciloctevle : 54 hueres ;

Les modalités d'attribution de ces 2 juors sernot définies au neiavu de caqhue établissement par l'employeur après ctaosntiolun des représentants du psoreennl ou à défaut des salariés et en ttnnaet ctmppoé des bnseios de la clientèle.

- après 3 ans d'application de la présente cetnnooivn cvleoictle : 52 heures.

Tout juor de reops isolé dnone leiu à une irotipreturn maiimnle de 35 hueers consécutives ernte 2 journées de travail.

Les modalités d'application des pontis a et b du présent atclrie fronet l'objet de diposnsioits particulières en ce qui cneronce le prenenosl payé au pourcentage.

Dans les établissements pentemnar (pour les salariés autres que cuex suos cnortat saisonnier)

3. Rpeos hebdomadaire

a) Puor les établissements qui aipeplnqut les 2 juors de ropes consécutifs ou non, les aegantavs dernemeut aiucqs au personnel.

Les 2 juors de reops hrbadeiomdae sornet attribués aux salariés dnas les cttnodoiis svteuanis :

b) Puor les aterus établissements :

a) 1,5 juor consécutif ou non :

À la dtae d'application de la présente cioevotnnn collective, les salariés bénéficieront olmtbroaeiniegt de 2 juors de reops hemaioibrdae consécutifs ou non.

- 1,5 juor consécutif ;

- 1 juor une semaine, 2 juors la siamnee siavtnue non

oeiribnlogtmeat consécutifs ;

- 1 juor une semaine, la demi-journée non consécutive ;

- 1 juor dnas la semaine, la demi-journée clauumbe snas que le cmul pissue être supérieur à 6 jours.

La demi-journée travaillée ne puet excéder 5 heeures consécutives aevc une aldipumte mialmae de 6 heures.

b) 1 demi-journée supplémentaire soeln les cinoodtnis stuenivas :

Cette demi-journée puet être différée et reportée à ccrucnonere de 2 juors par mois.

La demi-journée travaillée ne puet excéder 5 herues consécutives aevc une apdiutlme mxilamae de 6 heures.

Le roeps non pirs dvrea être compensé au puls trad :

- dnas les 6 mios svuinat l'ouverture du diort à roeps dnas les établissements paetmennrs de puls de 10 salariés ;

- dnas l'année snivaut l'ouverture du diort à rpoes dnas les établissements pnmreetnas de 10 salariés au plus.

Il srea compensé siot :

- par journée entière ;

- par demi-journée ;

- par demi-journée puor l'attribution du solde.

La possibilité de copmeensr le roeps non pirs au puls trad dnas l'année sanvuit l'ouverture du doirt à roeps ne diot pas être interprétée cmme une icaniiothn à usieltir systématiquement ce délai mxamail de report, mias diot être considérée cmme un élément de stopsseue qu'il coviennt d'utiliser aevc discernement.

Lorsque les impératifs de sicevre de l'établissement ne prtetorment pas de cmenpoesr en tpmes les rpeos non pirs dnas les délais impartis, ils doonnent leiu à une cioontaesmpn en rémunération :

- à la fin de l'année saivunt l'ouverture du driot à rpoes dnas les établissements ptraemenns de 10 salariés au puls ;

- à la fin des 6 mios saivnut l'ouverture du dorit à rpoes dnas les établissements de puls de 10 salariés.

Dans les établissements srninssoies (1) (et puor les salariés suos caonrtt siiasnoenr des établissements permanents)

Les 2 juors de roeps hiraodbmadee sreont attribués aux salariés dnas les conidnitos sntvueias :

a) Un rpoes miiunmm hdaemrdaobie de 1 juor (étant entndeu que l'article L. 221-22 du cdoe du tvaaril cceonnanrt la snpsisueon du ropes hoedarabdmie duex fios au puls par mios snas que le nrmoé de ce senpnssuiois siot supérieur à tiors par siason est applicable).

b) Les 2 demi-journées de rpeos hmaoibdrdae supplémentaires pveunet être différées et reportées à cnecroncue de 4 jorus par mios par journée entière ou par demi-journée.

La demi-journée travaillée ne puet excéder 5 hruees consécutives aevc une aitudlpme mxalmaa de 6 heures.

Le roeps non pirs drvea être compensé au puls trad à la fin de la ssaoin par journée entière.

Les juors découlant de l'application du parhargpae a et les demi-journées de ropes non pirs dnas le crdae de la sioasn par un système quolcenuqe de roerpt dnnenot leiu à une ciatmpnsoeon siot en temps, siot en rémunération en fin de saison.

4. Tmeps de roeps etnre 2 juors de travail

Le tmeps de roeps etnre 2 juors de taairvl est fixé puor l'ensemble du penenorsl à 11 heerus consécutives et 12 heuers consécutives puor les jeuens de monis de 18 ans.

Le tepms de roeps ernte 2 journées de tarvail puet être ramené à 10 hereus dnas les citonidons seantvius :

4.1. Champ de la dérogation

a) Snot concernés par la dérogation :

- les salariés des établissements sioearinsns ;

- les salariés tiriltaeus d'un cnoratt snoaesnir dnas les établissements pnnremaets ;

- les salariés des établissements des cmnomues qui bénéficient d'un fdnos d'action llcaoe tuqitisruoe (2) ;

- ou qui ont été désignées par la commssioin décentralisée.

b) Pmari ces personnels, seuls punevet être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dnas un périmètre tel que le tpmes consacré au tearjt aller-retour n'excède pas 1 demi-heure.

c) En revanche, en snot exclus les juenes tluriearlvns puor lqeuls les dtpoisissnos de l'article L. 213-9 du cdoe du tvaaril s'appliquent.

4.2. Cidntioons et croptanieters de la dérogation

- la dérogation oruve diort à l'attribution, au bénéfice du salarié concerné, d'un ropes cunpsotameer de 20 metnius cqauhe fios qu'il y est rceuro ;

- ce tpmes de rpoes cmluulbae diot être pirs au puls trad dnas le mios svuinat l'ouverture du droit. Le tpmes de rpoes non attribué au temre de ce délai est payé ;

- lorsque, dnas une même semaine, l'employeur a eu rrcoues trois fios à la dérogation, il ne puet uestr de la possibilité de sesnpdure dnas sa totalité le repos hrdodaembae ;

- la durée pndaent lqeluale la msie en oeuvre de ctete dérogation est psolsbie est fixée sur piritoospon des csmmnoiiis décentralisées par la csmomiiisn piarritae nationale. À ttrie transitoire, et dnas un délai de 1 an siaunvt la dtae d'application de la cnvoetonin collective, dnas les départements où cette dérogation n'aurait pas été fios en place, l'employeur puet la mttree en ovuree pnnedat une durée qui ne puet excéder 26 seeniams par an ;

- dnas un délai de 2 années, les conmsmisois décentralisées anourt le poivour de définir la durée pndaent laqleule la msie en oeuvre de cette dérogation est possible. Les prtieas s'engagent dnas ce délai à se réunir aifn d'en définir le crade ;

- queul que siot luer mdoe d'organisation du travail, les eruplmyeos aaynt rcouers à la dérogation dienvot oivurr un rtgreise ou tuot atrue demoucnt réputé équivalent sur luequel snot mentionnés à la fios la durée hoaddmraiebe du tvaaril de cuqahe salarié asini que les juors ou le nmrobe de fios où la dérogation a été utilisée. Ce rirtesge est tneu à la dsiiipitoosn de l'inspecteur du tarvail et émarginé par le salarié une fios par semaine. Il puet être consulté par le ou les délégués du psrnneoe paendnt les heerus d'ouverture de bureau.

5. Cingntonet d'heures supplémentaires

Le cgonniett d'heures supplémentaires, ecluaxnt les heeures supplémentaires compensées en temps, ulsbitliae snas aiovruceors à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est asnii fixé à :

- 360 heuers par an puor les établissements prnentemas ;

- 90 heeures par teimrrtse cviil puor les établissements saisonniers.

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres amateurs 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 et restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 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, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émané par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe III du présent avenant est prévue à cet effet ;

- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document comprendra les montants suivants :

-- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;

-- le nombre d'heures de repos compensatoires au moins en distinguant, le cas échéant, le repos compensatoire légal et le repos compensatoire de ramassage ;

-- le nombre d'heures de repos compensatoires effectivement pris au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné conformément 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 régime ou tout autre document doit comporter les modalités 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 maximum de report pour les demi-journées ou journées.

(1) « *Dont l'ouverture n'exécède pas 9 mois par an* » selon le décret du 2 août 1979.

(2) *La liste de ces conventions peut être consultée dans chaque préfecture.*

En vigueur étendu en date du 13 juillet 2004

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont régies par les dispositions :

- de la modulation ;

- du cycle ;

- de l'annualisation et de la saisonnalité.

22.1. Modulation

(Voir en référence le avenant n° 2 du 5 février 2007, annexe I)

22.2. Cycle (accord national du 23 mai 1989)

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

1.1. Cycle de travail :

Le travail dans les entreprises ou établissements de l'industrie hôtelière est organisé de telle sorte que le repos habituel est donné au salarié le plus souvent par roulement. Cela peut entraîner la présence 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 conditions de travail de la profession.

1.2. 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 répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les entreprises ou établissements qui n'appliquent pas les dispositions prévues par l'article 22.1 sur la modulation peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum 12 semaines.

2. Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

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

- la répartition des durées de présence habituelles est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ;

- la durée habituelle moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'article 21. Cette durée habituelle moyenne peut également être établie par référence à la durée légale de travail, soit 39 heures, ou des durées convenues entre 39 heures et les limites fixées par l'article précité ;

- les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires et durées maximales annuelles doivent, en tout état de cause, être respectées ;

- toute heure de présence au travail au-delà des durées habituelles 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 dispositions prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

2.2. Dans les établissements concernés ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos habituel 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.

2.3. Dans les établissements concernés ayant instauré le cycle,

Article 22 - Aménagement du temps de

la possibilité de seurspde l'intégralité du repos hirdobeamade prévu à l'article 21.3 ne puet être msie en ouvere qu'une seule fios par période entière de 8 semaines.

3. Lgisase de la rémunération

Les salariés employés sinauvt un haroire clcqiyue bénéficient d'une rémunération meslleune régulière indépendante des fioucunttals d'horaires. Ctete rémunération mlleusene est établie par référence à la durée heobdairmde meynnoe du cycle, tllee que prévue au 2.1 ci-dessus.

Toutefois, lqsoure des herues supplémentaires snot accomplies, celles-ci fnot l'objet d'un pinameet majoré s'ajoutant à la rémunération de la période au cuors de lalqeule eells ont été effectuées.

4. Formalités administratives

L'organisation de trvaail sleon un clcye fiat l'objet d'une cmicamoouitnn préalable aux délégués scdayniux d'entreprise ou d'établissement et d'une cauinlototsn des mebreds 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 cnhmaegent de cycle. Un clyce ne puet être irpmonertu qu'au tmere de la durée ieelinntiamt fixée. L'interruption du ccyle avnat tmree entraîne la riaifualoeqtn des hueres effectuées cauhqe sanimee par référence au régime du driot commun.

La répartition des harerios de tiraval du cylce est affichée sur le leiu de travail. Une coipe est tamirsnse à l'inspecteur du travail.

La mnteoin « hrraioe cliqycue » figure sur le beulitln de piae des salariés dnot l'horaire est organisé suos fomre de cycles.

L'employeur ensgetrrie sur un rgritsee ou tuot aurte dmcuenot réputé équivalent la durée haedmiraobde de tirvaal effectuée par caqhe salarié. Ce document, tneu à la doispiisotn de l'inspecteur du travail, est émarginé par le salarié une fios par semaine.

Ce dcneumot puet être consulté par le ou les délégués du poreensnl pnanent les herues d'ouverture de bureau.

5. Modalités d'application

L'organisation du trvaial suos forme de ccyle puet être msie en pacle puor tuot ou partie du personnel.

Titre VII. Congés et suspension du contrat de travail

Article 23 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Tout salarié employé qui jfutiise d'un tmpes de taarvil cehz le même epemyluor équivalent à 1 mios de tiaarvl eefitfcf a doit à 2,5 jrous ovebulras de congés payés par mios de travail.

Quelle que siot la durée du ropes hebdomadaire, il est compté puor le clcual du congé 6 jruos oaerlubs par semaine.

Dans le clcual des droits, snot assimilés à période de tviraal le congé payé, les rpoes ctneuaposmres prévus par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, la période d'arrêt puor aicedcnt du trvaail ou maaidle pnseleonfiorse dnas la limtie d'une durée iuoniptremrne de 1 an, les congés de formation, le congé de maternité, les congés puor événements familiaux, les congés de fiomoatr économique, scilaoe et syndicale, à l'exclusion des congés de mdaalie et des ateurs jrous de congés non payés. Snot également considérées cmome périodes de tvairal efitfecf puor la détermination de la durée du congé, les périodes pnaednt lsillequees un salarié ou un arpptnei se trvuoie manteniu ou rappelé au sivrcee naniotal à un titre quelconque.

La période de référence puor le ccaull de ce congé curot du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante, quelele que siot la dtae d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tabaelu des départs en congé en ftoonich des nécessités du service, de la sauiotitn de famille, de l'ancienneté, après cuatsntloion des intéressés et des délégués du personnel. Ce tlaabeu est affiché 1 mios avnat le peimrre départ.

Une fios cet afaicgfhe réalisé, les départs ne punveet être changés suaf ccntsaeorncis elenntexopelics et après cnoisuttaoln de l'employeur et des intéressés.

Le congé pircpnail diot être fixé ernte le 1er mai et le 31 obtcore de cahuqe année.

Si le salarié est madlae pdenant son congé, il ne puet prnoleogr ses vaccaens au-delà du juor prévu puor la rerpsie du travail, suaf aocrd aevc son employeur.

Conformément à l'article L. 223-3 du cdoe du travail, qluele que siot la durée légale à luelalqe luer donne doit luer temps de tiaavr au crous de l'année de référence, les junees traeilalrvus âgés de mnios de 21 ans au 30 aivr de l'année précédente puevent demenadr à bénéficier d'un congé goalbl de 30 jruos ouvrables, les jruos excédentaires n'étant pas rémunérés.

Les feemms salariées ou atepnerpis âgées de monis de 21 ans au 30 arvil de l'année précédente bénéficient de 2 jruos de congé supplémentaires payés par eanfnt à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 juor si le congé légal n'excède pas 6 jours (1).

Les rtsraontsisses des DOM-TOM et les salariés étrangers hros Unoin européenne taalialrvnt en Fnrae peuvent, aevc l'accord de l'employeur constaté par écrit, culmuer luers congés payés sur 2 ans (2).

Les congés supplémentaires puor frenmtnaoiecnt snot régis par l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

(1) Alinéa eclxu de l'extension comme étant ciortarne à l'article L. 223-2 du cdoe du taarvil (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

(2) Alinéa elcxu de l'extension au raergd du caractère aennul des congés payés posé par l'article L. 223-1 du cdoe du tiraavr (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

Article 24 - Indemnités de congé

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

L'indemnité de congé est fixée à 1/10 de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence, ou au saialre qu'aurait perçu le salarié s'il aviat continué à travailler. Le salarié bénéficiera de la furomle la puls avantageuse, en aiiapctoln de l'article L. 223-11 du cdoe du travail.

Pour le pnsrenoel rémunéré au pourcentage, la bsae de clcual de l'indemnité est fixée à 1/10 de la rémunération tlotae perçue au cours de la période de référence précédant le congé.

Pour le psennreol rémunéré deiemneccrt au pourboire, conformément à l'article L. 223-12 du cdoe du travail, la bsae de culacl de l'indemnité est celle fixée par l'échelle firiatrafoe de sécurité sociale, les aatavgens en narute étant inclus.

Il est rappelé que le matnont des smoems versées au ttire des congés payés ne doit, en acun cas, être prélevé sur la msase de service.

Il est précisé que tuot salarié embauché suos caonrtt à durée déterminée a diort à une indemnité cpnroicmatsee de congés payés puor le tarvial effnecitemevt accompli, qu'elle qu'ait été la durée du crtaont de travail, dès lros qu'il n'a pas pu prnrdee emvtiefnecfet letids congés.

Article 25.1 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certaines événements familiaux, d'une autorisation 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 en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;
- 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 sœur ;
- 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 supplémentaire ni indemnité ne sont 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 supérieur hiérarchique.

Article 25.2 - Congés pour enfant malade

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Un congé pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

Article 26 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2007

26.1. 1er Mai

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 variable 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 montant 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 salaire pour cette journée pour les salariés payés au service.

26.2. (1) Autres jours fériés

(1) Article remplacé par le titre III (jours fériés) de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

Article 27 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Conformément à la législation en vigueur, il peut être accordé au salarié qui en fait la demande un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 28 - Maternité

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Le congé maternité est régi par la législation en vigueur.

Article 29 - Maladie, accident du travail, maladie professionnelle, inaptitude

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

29.1. Indemnité de maladie au sens de l'article L. 122-24-4 du code du travail

29.2. Indemnisation

1. 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 connaître 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 (1).

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 (2).

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

salarié diot être :

- soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE ;

- être pirs en cagrhe par la sécurité sociale.

2. Point de départ de l'indemnisation

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

- à cptomor du 1er juor d'absence en cas d'accident du taairvl (à l'exclusion des aictcndes de trajet) ou de midaale polrnesnlsiofee ;

- à coptemr du 11e juor d'absence dnas tuos les aetrus cas (maladie, acdeicnts de trajet, aniectdcs de diort commun).

3. Ganartie de rémunération

Elle virae suainvt l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence.

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

Ces duex tpems d'indemnisation snot augmentés chcuon de 10 jours, par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, snas que cahucn d'eux puisse dépasser 90 jours.

4. Rémunération prsie en considération

La rémunération qui diot être pisre en considération puor le caucll de la gtaainre de rémunération est celle qui coensprord à l'horaire pratiqué peanndt l'absence de l'intéressé dnas l'entreprise. Tifotueos si, par suite de l'absence de l'intéressé,

l'horaire du pnereonsl rsatnet au taairvl daviet être augmenté, cette auetgontiman ne seairt pas psire en considération puor la faixiton de la rémunération.

5. Cas des salariés percevnat une rémunération variable

Dans ce cas, le siaalre qui auairt été gagné pneandt les dseveris périodes d'absence dnnaont leiu à indemnisation, nmoatenmt lorsqu'elles snot de lguone durée, diot être « siciifngaiif au rrgaad de l'absence indemnisée », ce qui puet cdoirune à rineter snot cluei de la période de piaie précédant cette absence, snot un sraalie meoyn perçu au cuors d'une période puls longue, le tietmsre par exemple.

6. Arrêts de tvarail successifs

Lors de chaque arrêt de travail, il est tneu cotmpe des indemnités déjà perçues par le salarié dnaurt les 12 mios précédents.

Si psiluerus asbceens puor midaale ou adncecit ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne diot pas dépasser les leimtis indiquées dnas le taeablu ci-dessous.

7. Déduction des indemnités de la sécurité sociale

Le complément de rémunération dû par l'employeur s'entend déduction fitae des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sioclae et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance. Luosqre les indemnités de sécurité slociae snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une snaction de la caisse, elels snot réputées être sreeivs intégralement (3).

En tuot état de cause, ces giaeatrns ne doieynt pas cdiurone à vserer à l'intéressé un mtonat supérieur à la rémunération nttee qu'il araiut efmeteienfcvt perçue s'il aviat continué à travailler.

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

(1) Alinéa eclxu de l'extension cmome étant carorntie aux dioinisoptss de l'article 7 de l'accord de mioteualasns du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janveir 1978 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve des dtosnsiopiis de l'article 7 de l'accord de mioeusnlasiatn du 10 décembre 1977 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve des dopsoisntiis de l'article 7 de l'accord de msneliouiatasn du 10 décembre 1977 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

Titre VIII. Rupture du contrat de travail

Article 30 - Préavis

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

30.1. Démission

Sauf acrcod enrte les parties, le préavis est fixé cmme siut :

	Moins de 6 mois	6 mios à mnois de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

Le salarié diot cnoifrmr sa démission par lterte recommandée aevc accusé de réception ou lterre reimse en mian prpore cortne décharge.

30.2. Licenciement

En drohes de la période d'essai, en cas de rtruppe du crtaont de tivaarl à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fcoonitn de l'ancienneté cintnoue comme suit, suaf fatue gavre ou faute lourde.

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
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 habituelle de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, annuellement par un jury par l'employeur, un jury par le salarié à condition d'être pris en compte des heures de services des repas à la clientèle.

Les parties pourront s'entendre pour que 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.

Article 31 - Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutivement à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

En cas de licenciements collectifs, les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements sont les suivants, conformément à l'article L. 321-1-1 du code du travail :

- chagrins de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités personnelles appréciées par catégories.

Article 32 - Indemnisation de licenciement

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

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

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

Article 33 (1) - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

1. 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 envoyant un préavis égal à celui dû en cas de licenciement sans que cela puisse excéder 2 mois. Il percevra une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 demi-mois de salaire ;
- pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois ;
- pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois et demi ;
- pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois.

Cette indemnité est calculée sur 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.

2. À l'initiative de l'employeur

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 viagère à taux plein ;
- remplir les conditions d'âge minimum.

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

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la modification des conditions de travail du salarié remplissant les conditions pour en bénéficier.

(1) Article complété par art. 14, titre IV, de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

Titre IX. Salaires et classifications

Article 34 - Classifications

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

L'industrie des hôtels, cafés, restaurants a fait l'objet d'évolutions importantes ces dernières années. Compte tenu de la diversité des entreprises, celles-ci regroupent des métiers

différents. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles méthodes de travail ont été développées. Un système de classification adapté a été négocié.

Ce système répond à la volonté des salariés de voir évoluer les métiers de la profession et d'améliorer son image de marque afin, notamment, d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant un itinéraire et un avenir professionnels.

I. Principes généraux

Les objectifs visés par le présent accord résultent d'un des secteurs économiques le plus représentatif de l'image de marque de la France, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédures en vigueur dans chaque établissement doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

Courtoisie et disponibilité doivent constituer le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utiles et de la poursuite de la participation des salariés.

Chaque employé participe aux travaux courants et peut être amené à effectuer des travaux annexes en tant que complément du caractère spécifique de chacun des établissements, l'activité de service ayant une particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

La préservation met en œuvre des mesures sanitaires pérennes.

En conséquence, il existe également une préoccupation permanente :

- l'hygiène et la propreté du matériel, des locaux et des personnes. Tous les points sont traités par chacun ;

- les exigences de la sécurité assurée par tous.

Tous les salariés, quel que soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la compétence professionnelle nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié.

II. Système de classification

La diversité des emplois visés par la présente convention collective a créé l'obligation pour les patrons de mettre en œuvre un système de classification adapté à tous les types d'entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode des critères suivants a été retenue.

Elle s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise, eu égard au contenu et caractéristiques principales de chacune des fonctions qui y existent.

La classification est indépendante de la personnalité du salarié et de son statut professionnel.

La classification étant un fait objectif dans l'activité des HCR, cette méthode est retenue, pour le classement de l'emploi, selon :

- que le salarié exerce un métier correspondant à une activité principale avec des tâches spécifiques : c'est le métier qui déterminera le classement dans la grille ;

- que le salarié non qualifié exerce de façon permanente des activités : la prise en compte de ses diverses activités sera réalisée par l'application du critère « type d'activités » pour attribuer un échelon supplémentaire.

1. Présentation

La grille de classification des emplois dans les HCR fait l'objet de l'annexe I d'application est basée sur 4 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau, 2 pour le niveau 4.

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

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

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

En annexe à la présente convention collective, 45 emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces 45 emplois déterminés comme les plus courants dans la profession et faisant l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive des emplois.

Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres que celles des 45 emplois ou à un positionnement des emplois repères différent de celui de la convention collective nationale, l'entreprise aura la faculté de conclure un accord afin de mettre en place une classification adaptée à sa forme d'exploitation.

2. Définition des critères classants

a) Compétences (expérience et/ou formations requises)

Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est exigée pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation.

La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le tas, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience.

Les certifications font référence aux diplômes créés ou agréés par l'éducation nationale et la CNPE-IH.

La référence aux diplômes ne signifie pas l'exigence de la possession des diplômes mais l'exigence de l'acquisition effective et donc contrôlable des compétences équivalentes.

b) Niveau de l'activité (ex. : type d'activité)

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tenit compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.

c) 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 titulaire est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

d) Responsabilité

Tous les salariés d'une entreprise, quel que soit leur niveau de qualification, sont responsables, c'est-à-dire doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et, le cas échéant, des travaux de ses collaborateurs.

III. Cas supplémentaires

Titulaires d'un diplôme de niveau V

Le titulaire d'un diplôme HCR de niveau V ou bénéficiant d'une formation équivalente de même niveau reconnue par la CNPE-IH, qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification, accède au minimum de classement au niveau II, échelon 1.

Prise en compte de l'expérience professionnelle

Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant de 3 ans de scolarité continue, décomptés à partir de la signature de la présente convention, bénéficieront, dans cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.

Les partenaires sociaux, conscients de valoir les avantages 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 résultant de la branche d'activité.

Le positionnement d'un titulaire d'un CQP-IH résulte 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 positions des CQP-IH résultent de la branche professionnelle et des statuts :

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

Article 35 - Salaires

En vigueur étendu en date du 13 juillet 2004

Niveau	Montant
Niveau I	
Échelon 1	37,91
Échelon 2	38,20
Échelon 3	38,40
Niveau II	
Échelon 1	38,70
Échelon 2	39,30
Échelon 3	39,80
Niveau III	
Échelon 1	40,10
Échelon 2	41,30
Échelon 3	42,60
Niveau IV	
Échelon 1	43,20
Échelon 2	45,80
Niveau V	
Échelon 1	47,10
Échelon 2	52,80
Échelon 3	59,10

2. Avantages en nature

Il est toutefois rappelé que tout salarié perçoit son salaire sur

35.1. Différents modes de rémunération

Les différents modes de rémunération peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective :

- la rémunération au fixe ;
- la rémunération au forfait ;
- la rémunération au pourcentage conformément aux dispositions des articles L. 147-1 et suivants du code du travail ;
- une rémunération mixte : fixe plus pourcentage ;
- ou tout autre mode de rémunération fixe ou variable défini par le contrat de travail.

Dans les départements où une réglementation a été instituée en ce qui concerne le personnel appelé à être rémunéré au service ou en ce qui concerne le mode de répartition du service, les employés doivent s'y conformer.

35.2. Salaire et salaire au salaire

Le salaire est constitué du salaire de base porté sur la première ligne de la fiche de paie et des accessoires tels que les avantages en nature par exemple.

1. Salaire

Les salaires correspondants aux différentes durées de présence visées à l'article 21.1 sont calculés sur la base de 43 heures de travail effectif.

Les dispositions prévues à l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité du temps de présence au travail est assimilée à un temps de travail effectif.

Aucun salarié employé solennellement un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli l'intégralité de son temps de présence ne peut être rémunéré sur une base inférieure à 39 heures de travail effectif.

Les modalités de calcul des salaires correspondent à des durées de présence comprises entre 39 heures et les seuils définis à l'article 21.1 sont précisées dans l'annexe II d'application.

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain sont déterminées dans le recensement des salaires minimaux conventionnels suivants :

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 employeurs ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code de travail.

Pour le calcul des cotisations, les avantages non ouvrés et les avantages non évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 janvier 1975.

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 cotisation

supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

Article - Titre X. Prévoyance

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique sur la prévoyance lors du premier semestre suivant la date d'application de la présente convention.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I d'application. Grilles de classification

Article - Définition générale du niveau I - Employés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Compétences (expérience et/ou formation requise)

Les emplois du niveau I n'exigent pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Par contre, ils nécessitent d'acquérir par formation ou par expérience les connaissances

nécessaires à la bonne exécution des tâches qui sont confiées au salarié.

Contenu de l'activité

Les tâches confiées au salarié sont caractérisées par leur simplicité ou leur analogie, ou leur répétitivité, en fonction de méthodes opératoires fixes.

Autonomie

Le salarié dispose d'une autonomie limitée aux consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les méthodes opératoires à appliquer.

Responsabilités

Le salarié doit se conformer aux consignes et instructions reçues concernant les méthodes opératoires et l'utilisation des matériels et d'équipements qui s'y rapportent.

Niveau I	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales du travail.	Tâches d'exécution simple, répétitives.	Contrôle permanent.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 2	Scolarité obligatoire et formation sur le tas. Emploi correspondant à un CQP.	Tâches d'exécution simple mais variées. Emploi de matériel professionnel.	Contrôle direct régulier.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 3	Première expérience professionnelle contrôlée.	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel personnel avec instructions orales ou écrites. Exécution avec habileté, dextérité et célérité.	Faire face à des opérations complexes sans recours systématique à une hiérarchie ou autre.	Conformité aux consignes et instructions données.

Article - Définition générale du niveau II - Employés qualifiés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Compétences (expérience et/ou formation requise)

Les emplois du niveau II exigent normalement un niveau de formation équivalant au CAP ou BEP. Ce niveau de connaissance peut être atteint soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle continue équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.

Contenu de l'activité

Les tâches sont plus variées qu'au niveau I et plus complexes.

L'exécution des tâches, méthode opératoire, utilisation des équipements et matériels se fait par référence à des procédures

précises et déjà connues.

Autonomie

Les emplois du niveau II nécessitent que le salarié puisse faire face aux variations de travail sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate. Interventions ou conseils limités en ce qui concerne les méthodes opératoires.

Le salarié prend conscience de ces initiatives ou de ces choix.

Responsabilités

Le salarié doit se conformer à des méthodes opératoires variées concernant l'usage des équipements et des matériels. Responsabilité élargie par le champ d'autonomie attribué au titulaire.

Grille de classification

Déclinaison du niveau II

Niveau II	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	CAP ou équivalent par expérience. Pas de nécessité de formation sur le tas dans l'entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété, de faible complexité, avec méthode opératoire orale ou écrite.	Décider dans certains cas de décisions d'instructions de travail précises inductives : ? les attitudes à adopter ; ? les méthodes à utiliser ; ? les moyens disponibles.	Responsabilité des décisions prises dans le cadre d'instructions de travail précises.

Échelon 2	CAP avec 1 ^{re} expérience en entreprise, BEP ou équivalent.	Tâches caractérisées par leur variété et leur complexité, en matière de modes opératoires indiqués ou connus.	Décider, le plus souvent de créer des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises initiales : - les actions à accomplir ; - les méthodes à utiliser ; - les moyens disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives adaptées et les réaliser.
Échelon 3	BEP ou équivalent accompagné d'une expérience prolongée et confirmée (environ 2 ans).	Idem que ci-dessus avec un potentiel de modes opératoires connus, complexes.	Nécessité de décider de créer des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises initiales : - les actions à accomplir ; - les méthodes à utiliser ; - les moyens disponibles.	Comme ci-dessus, mais les responsabilités à l'égard des moyens et du produit sont plus importantes.

Article - Définition générale du niveau III - Employés qualifiés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Compétences

Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTH. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle itinérante équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée et réussie.

Contenu de l'activité

Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.

Autonomie

Appliquer les règles méthodes... (fiches techniques) même en l'absence de l'assistance d'un agent plus qualifié, contrôle hiérarchique dans la phase finale. Agir avec autonomie dans des circonstances définies, en participant à la répartition du travail interne des ateliers de qualification moindre.

Responsabilités

Comme au niveau précédent. En outre, responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions prises. Responsabilités à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs à l'exclusion de la responsabilité de la gestion de ses collaborateurs.

Grille de classification

Déclinaison du niveau III

Niveau III	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	Même niveau de compétence qu'au niveau II/3 mais, outre des stages professionnels (d'apprentissage ou de scolarité), une expérience confirmée et contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau II/3.	Activité variée, complexe et qualifiée dans une gamme de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens ou méthodes.
Échelon 2	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1, mais une expérience contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau III/1.	De même que ci-dessus, mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens et les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
Échelon 3	Même niveau de compétence que ci-dessus, mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion et le commandement.	De même que ci-dessus mais l'activité est plus complexe et implique des familles différentes de tâches homogènes.	Des pouvoirs de décision comme ci-dessus et intervenir en outre les paramètres et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Comme ci-dessus, exercice possible des responsabilités à l'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.

Article - Définition générale du niveau IV - Maîtrise

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Compétences

Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTS ou au bac. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle itinérante équivalente, soit une expérience professionnelle confirmée et réussie.

Contenu de l'activité

Autonomie

Travaux d'exploitation complexe faisant appel au choix des modes d'exécution, à la succession des opérations, et nécessitant des connaissances spécialisées développées ou étendues en raison du nombre et de la complexité des produits et/ou des services vus et/ou des moyens et méthodes employés.

Responsabilités

Instructions à caractère général portant sur le domaine d'activité. Un pouvoir de décision défini, mais concernant des modes d'exécution, les moyens et les méthodes, l'organisation du travail, la succession et le programme des activités, y compris pour des collaborateurs. Stabilité de travail qui font souvent appel à l'initiative.

Responsabilité étendue à une partie de la gestion du matériel, des matières et du personnel.

Déclinaison du niveau IV

Niveau IV	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	Emplois exigeant en outre des connaissances définies et vérifiées en matière d'hygiène, de sécurité et de législation sociale.	Choix d'un nombre limité de modes d'exécution et de séquences d'opérations. Emploi de moyens et méthodes ou de techniques de services nouveaux et complexes.	Contrôle de l'activité mais nécessité d'en rendre compte dès la décision prise.	Le titulaire participe à une partie de ces activités.
Échelon 2	Même niveau que ci-dessus mais une expérience contrôlée et confirmée d'environ 2 ans au niveau IV/1.	Choix d'un nombre important de modes d'exécution et de séquences d'opérations. Emploi de techniques ou de méthodes ou de services nouveaux et complexes.	Contrôle de son activité mais il a l'obligation d'en rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées.	Le titulaire participe en grande partie à ces activités de gestion.

Définition générale du niveau V - Cadres

- assure la remontée systématique des informations utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Autonomie

Compétences

Niveau bac + 3 acquis

1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans la filière d'activité du poste considéré ;

2. Soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

Contenu de l'activité

- étendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (en particulier la prévision et l'élaboration des programmes, leur réalisation, le suivi, le contrôle et la gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement ;

À partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs. Généralement placé sous les ordres d'un hiérarchique direct qui peut être le chef d'entreprise lui-même.

Responsabilité

Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Grille de classification

Déclinaison du niveau V

Niveau V	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1		Peut participer à la prévision et à l'élaboration du programme ; de toute façon, il en assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	A un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des programmes qui ont été décidés par un supérieur.	Conformité et efficacité de la réalisation des programmes décidés par l'échelon supérieur. Participation à l'élaboration de ces programmes. Éventuellement embauche d'agents de niveaux moins élevés.
Échelon 2		De même que ci-dessus, mais en outre la charge de personnes les moins de mise en œuvre et, après décision d'un échelon supérieur, de prendre les mesures d'application.	À partir des programmes décidés et des moyens de mise en œuvre adoptés par un agent de niveau supérieur, a un pouvoir de choix et de décision comme ci-dessus en ce qui concerne les mesures d'application à prendre.	De même que ci-dessus, et, en outre, bon usage des moyens mis en œuvre et opportunité des mesures d'application prises.

Échelon 3		Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide des programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts.	À partir de directives et d'orientations générales qu'il reçoit de la direction de l'établissement ou de l'entreprise, a le pouvoir de scier la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures à adopter.	Conformité, efficacité et opportunité des programmes décidés. Efficacité de la participation oubtenue de ses collaborateurs à l'élaboration des programmes.
--------------	--	--	---	--

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

	Employé						Maîtrise			Cadre				
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV		Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Hébergement														
	37,91	38,20	38,40	38,70	39,30	39,80								
Employé de hall														
Femme et valet de chambre														
Veilleur de nuit														
Réceptionnaire														
							40,10	41,30	42,60	43,20	45,80			
Gouvernante														
Concierge														
Chef de réception														
Chef de service														
Directeur d'hébergement														
Restaurant/Salle														
Commis de salle														
Vestiaire														
Serveur														
Écailler														
Sommelier														
Chef de rang														
Maître d'hôtel														
1 ^{er} maître d'hôtel														
Restauration/Cuisine														
	37,91	38,20	38,40	38,70										
Plongeur														
Commis de cuisine														
Cuisinier														
Chef de partie														
Chef de cuisine														
Administration d'exploitation maintenance														
				38,70	39,30	39,80	40,10	41,30	42,60	43,20	45,80			
Agent technique														
Ouvrier de maintenance														
Comptable														
Secrétaire														
Employé administratif														
Économe														
Chef de service														
Directeur d'établissement														
Café/Brasserie⁽¹⁾														
	37,91	38,20	38,40	38,70	39,30	39,80	40,10	41,30	42,60					
Garçon compt. / limonadier														
Garçon brasserie														
Commis de salle														
Caissière														
Gérant limonadier														
Directeur de salle														
Cafétéria/Restaurant à thème														
Employé de restauration libre-service														
Commis de table														
Hôtesse de table														

	Employé									Maîtrise		Cadre		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV		Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Employé de production/fabrication														
										43,20	45,80			
Assistant de direction														
Directeur														
Bar														
Commis de bar														
Barman														
Chef barman														
(1) Mêmes ptseos en cinisue qu'en restauration, à l'exception de l'officier qui rcmelape le plongeur.														

Annexe II d'application. Accord du 2 mars 1998

Article - Modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord du 2 mars 1988 modifié par les articles 21 et 35 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les dinositipos itorudtines par l'accord du 2 mras 1988 modifié prévoient que les saaeirls dvionet être établis sur la bsae de 43 heuers de trvaial ecfteffif puor les durées de présence suevtinas :

- puor les cuisiniers, la durée habmrodaiede au tarival est de 43 hurees ;

- puor les artues salariés, la durée hraiaedbodme de présence au taiaval est fixée cmmoe siut :

Dans les établissements de puls de 10 salariés :

- à cpmtoer de la dtae d'application de la présente ceivtoonn cvotlcelie : 44 hreues ;

- après 1 an d'application de la présente cennovtoin : 43 heures.

Dans les établissements de 10 salariés au puls :

- à cetpomr de la dtae d'application de la présente cnvtioeonn ctlcovleie : 45 heeurs ;

- après 1 an d'application de la présente cintoenvon : 44 hreues ;

- après 2 ans d'application de la présente cnovoetnin : 43 heures.

Pour les vlelureis de nuit, la durée homebaarddie de présence au taavril est fixée dnas les cdiintoons seunavtis :

- à ceptomr de la dtae d'application de la présente cvoonntien : 50 hreues ;

- après 1 an d'application de la présente coenniovtn : 48 heeurs ;

- après 2 ans d'application de la présente ctnovoenin : 45 hurees ;

- après 3 ans d'application de la présente cvnootnien : 43 heures.

Le pgaaprhare 2 de l'article 35.2 (1°) précise que cttee règle ne cnnrceoe pas les salariés puor lqeusels l'horaire est fixé cenmeratocnletlut sur une bsae inférieure ou égale à 39 heuers et dnot l'intégralité de tpems de présence au tvarial est assimilée à un tmeps de tiaarvl effectif.

Enfin, le pgaapharre 3 de l'article 35.2 (1°) fxie une gantraie de rémunération calculée sur la bsae de 39 hereus de triavvl efcfetff au bénéfice des salariés employés seoln un hrroaie supérieur à 39

heures et aaynt acmclpoi la totalité de luer tmeps de présence au travail.

Ces dssoniiitpos complémentaires ne rmtetenet pas en cuase l'économie générale du ttexe de bsae et nteamomnt la règle sloen llqeulae snot considérées cmome hreues supplémentaires et dnoc cmmoe hreues de tiraval ecfetff majorées de 25 %, viroe 50 %, ttoues les heeurs effectuées au-delà des durées de présence fixées puor cuaqhe catégorie à :

- 43 heeurs puor les csneiuriis ;

- 44 hereus plus 43 hurees seoln les étapes rappelées ci-dessus puor les aurets salariés dnas les établissements de puls de 10 salariés ;

- 45 hereus plus 44 heures, plus 43 hreues sleon les étapes rappelées ci-dessus puor les arutes salariés dnas les établissements de 10 salariés au puls ;

- 50 heuers plus 48 hueres solen les étapes rappelées ci-dessus puor les vulreels de nuit.

En revanche, elles cmfrinneot l'existence d'une raoieltn d'équivalence ernte le tmeps de présence et le tepms de taiavvl etifceff mias en Intiimet les eeffes dnas pesrluuis situations.

Cette rilaoetn d'équivalence ctoitunse l'élément de référence de claucl des slaears (I).

Toutefois, cttee règle n'est pas d'application générale et ses eteffs snot atténués dnas puluiss cas (II).

I. - La reaoiltn d'équivalence cstunoite l'élément de référence du ccual des salaires

Cette railoten n'étant pas iunteidqe soeln les catégories de personnel, peirluuss cas doienvt être envisagés mais, en tuot état de cause, la reaoiltn d'équivalence cotiuntse le suel élément de référence snot puor opérer des déductions de srielaas résultant d'une absence, snot puor cllauecr des rémunérations sur des beass inférieures aux seluis fixés par la cneotovnin collective.

1.1. En ce qui ccoenrne les cuisiniers, il s'agit d'une raoeitln d'égalité :

- 43 heerus de présence cnredeornopt à 43 hueres de tvarail eicfteff ;

- 1 hreue de présence cpsoornerd à 1 huree de tariavvl effectif.

Ainsi, dnas l'hypothèse où le ceinsiur n'accomplit que 40 heures, la déduction opérée sur son saialre csoneropr d à 3 herues de triavvl effectif.

Si le ctrnaot de triaval est établi sur la bsae de 40 heures, le sralaie srea calculé sur cttee base.

1.2. En ce qui cnorence les aterus catégories de personnel, les paramètres de la rotaieln snot différents :

Pour les artues salariés (à l'exclusion des villeurs de nuit) :

Dans les établissements de plus de 10 salariés

À compter de la date d'application de la présente convention collective :

- 44 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 43/44 de travail effectif.

Après 1 an d'application de la présente convention :

- 43 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 1 heure de travail effectif.

Dans les établissements de 10 salariés au plus

À compter de la date d'application de la présente convention collective :

- 45 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 43/45 de travail effectif.

Après 1 an d'application de la présente convention :

- 44 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 43/44 de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la présente convention :

- 43 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 1 heure de travail effectif.

Pour les travailleurs de nuit

À compter de la date d'application de la présente convention :

- 50 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 43/50 de travail effectif.

Après 1 an d'application de la présente convention :

- 48 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 43/48 de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la présente convention :

- 45 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 43/45 de travail effectif.

Après 3 ans d'application de la présente convention :

- 43 heures de présence hebdomadaire à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence hebdomadaire à 1 heure de travail effectif.

Dans certains cas, la règle contenue à l'article 21 est appliquée à la déduction des heures de présence au travail les jours de repos d'équivalence déterminés ci-dessus, qu'il s'agisse d'heures à déduire par suite d'absences ou d'heures de présence fixées contractuellement.

À titre d'exemple, dans les entreprises de 10 salariés au plus à la date d'application de la présente convention collective pour la catégorie « agents salariés » (à l'exclusion des travailleurs de nuit) :

- pour une présence de 40 heures, la déduction hebdomadaire est

de 6 heures non effectuées :

- 1 heure hebdomadaire à 43/45 d'heure de travail effectif.

La déduction sera déterminée sur la base de :

$5 \times 43/45 \times$ taux horaire de référence

Si le contrat est établi sur une base de 42 heures, le salaire sera déterminé sur la base de :

$42 \times 43/45 \times$ taux horaire de référence

En ce qui concerne les travailleurs de nuit, seule la valeur de rapport change, la méthode de calcul étant la même.

Ainsi, pour une durée de présence de 45 heures, la déduction sera établie sur la base de :

À compter de la date d'application de la convention collective :

$5 \times 43/50 \times$ taux horaire de référence

Après 1 an d'application de la convention collective :

$3 \times 43/48 \times$ taux horaire de référence

La règle ainsi définie trouve ses limites dans les trois cas évoqués ci-après (II).

II. - L'atténuation des effets de la règle des équivalences

Les limites fixées par l'article 21 atténuent l'effet de la règle d'équivalence dans trois cas :

2.1. Les salariés dont les contrats sont établis sur une base égale ou inférieure à 39 heures

Dans ce cas, le texte précise que l'intégralité du temps de présence est considérée comme temps de travail effectif, ce qui écarte toute référence à une règle d'équivalence.

Ainsi, le salarié employé selon un contrat établi pour un horaire de 37 heures de présence par semaine perçoit un salaire calculé sur cette base quelle que soit la catégorie d'emploi occupé, qu'il s'agisse d'un cuisinier, d'un agent salarié ou d'un travailleur de nuit.

2.2. Les salariés dont les contrats sont établis selon un horaire compris entre 39 heures et les seuils fixés par l'article 21 de la présente convention collective selon la catégorie et l'effectif de l'établissement

Ainsi qu'il est démontré dans la première partie, la règle d'équivalence ne joue pas seulement lorsqu'il s'agit de déduire des heures non effectuées mais également lorsqu'on établit la base de rémunération d'un salarié occupé selon un horaire inférieur aux seuils fixés par l'article 21, c'est-à-dire :

- moins de 43 heures pour les cuisiniers ;

- moins de 45 heures pour les autres salariés (puis moins de 44 heures et moins de 43 heures selon les étapes) ;

- moins de 50 heures pour les travailleurs de nuit (puis moins de 48 heures, moins de 45 heures et moins de 43 heures selon les étapes).

La règle d'équivalence étant une règle d'égalité pour la catégorie des cuisiniers, celle-ci n'a aucune incidence sur la détermination des salaires ; si 1 heure de présence vaut 1 heure de travail effectif, il s'ensuit qu'un travailleur employé selon un horaire de 40 heures sera rémunéré par référence à cet horaire.

En revanche, l'incidence est différente en ce qui concerne les autres catégories de personnel. Le rapport d'équivalence est susceptible d'entraîner une base de rémunération inférieure à 39 heures pour des durées de présence qui lui sont supérieures. C'est pourquoi le paragraphe 3 de l'article 35.2 (1^o) fixe une gaintrae de telle sorte qu'un salarié employé selon un horaire inférieur à 50 heures plus 48 heures, plus 45 heures et 43 heures pour les travailleurs de nuit ou 45 heures, plus 44 heures et 43 heures pour les autres salariés soit assuré d'obtenir une

rémunération cdoersnopart au moins à 39 hurees de trivaal effectif.

Les taelabux de cnrsaneoprocde enrte le temps de présence et le temps de trvaail eifctef iturenslt le mécanisme de cette gtainrae en ce qui crnnceoe chnuace des catégories d'emplois concernées :

a) Vrlieeuls de nuit

À cotempr de la dtae d'application de la cnotovien cocltvielle :

- 50 hreues de présence cnepsedronort à 43 hruées de taavrill eifctef ;

- 1 hreue de présence csenorprod à 43/50 d'heure de tiaavrill etfecif ;

- 49 hruers de présence crpneordnest à 42,14 heuers de tvarail eictefff ;

- 48 hruées de présence cpndrosneerot à 41,28 heuers de tavrill etfecif ;

- 47 hruées de présence coresndonept à 40,42 hreues de tavrill eifctef ;

- 46 hruers de présence cnroeeonsrpd à 39,56 hruées de tavrill eifctef ;

- 45 hruées de présence croeprsoednt à 38,70 heuers de tavrill eifctef payé 39 heures.

Compte tneu de la réduction de la durée de présence à 50 heures, la gtrnaaie de rémunération s'applique à ptiar de la 45e heure. Les vueeirls de niut employés svaiunt des durées de présence coisrpems enrte 39 et 43 hruées dnoeivt bénéficiere d'une rémunération calculée sur 39 heuers de tavrill effectif.

Après 1 an d'application de la cevointnon coevlicite :

- 48 hruées de présence cndenreopost à 43 hruées de tavrill eifctef ;

- 1 hreue de présence cronorspd à 43/48 d'heure de tavrill eifctef ;

- 47 hruées de présence cereorsdponnt à 42,10 heuers de tavrill eifctef ;

- 46 hruers de présence cnendoorsret à 41,21 heuers de tavrill eifctef ;

- 45 hruées de présence cenorpdorsent à 40,31 hruées de tavrill eifctef ;

- 44 hruées de présence conndersproet à 39,42 hruées de tavrill eifctef ;

- 43 heuers de présence cpseoonrendt à 38,52 hruées de tavrill eifctef payé 39 heures.

Compte tneu de la réduction de la durée de présence à 48 heures, la ginrtaae de rémunération s'applique à ptiar de la 43e heure. Les veruelils de niut employés saivnut des durées de présence ciserpoms enrte 39 heuers et 43 hruées dveonit bénéficiere d'une rémunération calculée sur 39 hruées de tavrill effectif.

Après 2 ans d'application de la ctinoeonvn cllaitvoce :

- 45 hruées de présence cpdnernsoreot à 43 hruées de tavrill eifctef ;

- 1 hreue de présence cpreosornd à 43/45 d'heure de tavrill eifctef ;

- 44 hruées de présence cnrrpeonodset à 42,04 hruées de tavrill eifctef ;

- 43 hruées de présence cenrsoonedpt à 41,09 heuers de tavrill eifctef ;

- 42 heuers de présence crseproeondnt à 40,13 hruées de tavrill

ectieff ;

- 41 hruées de présence cseronpendrot à 39,18 hruées de tavrill eifctef ;

- 40 heuers de présence cnrednsopet à 38,22 heuers de tavrill eifctef payé 39 heures.

Après 3 ans d'application de la cniervoonn ccivtlleoe ntalinoae :

- 43 hruées de présence cnroeeonsrpd à 43 hruées de tavrill eifctef ;

- 1 hreue de présence crreosnod à 1 hreue de tavrill effectif.

b) Atuers salariés

Dans les établissements de puls de 10 salariés

À cpetmor de la dtae d'application de la présente cneotivon ciltleovce :

- 44 heuers de présence crononedsept à 43 hruées de tavrill eifctef ;

- 1 hreue de présence cnoropsd à 43/44 d'heure de tavrill eifctef ;

- 43 hruées de présence cedsnornerpot à 42,02 hruées de tavrill eifctef ;

- 42 heuers de présence crodnosnerept à 41,05 hruées de tavrill eifctef ;

- 41 hruées de présence cnesdpornoret à 40,07 hruées de tavrill eifctef ;

- 40 hruées de présence cnonsrredeopt à 39,09 hruées de tavrill effectif.

Après 1 an d'application de la présente cvteooninn cvlotilcee :

- 43 hruées de présence cspeodnnoret à 43 hruées de tavrill eifctef ;

- 1 hreue de présence cosoprnd à 1 hreue de tavrill effectif.

Dans les établissements de 10 salariés au plus

À cetpomr de la dtae d'application de la cvtnoonien cloeclitve :

- 45 hruées de présence coesorpnnertd à 43 hruées de tavrill eifctef ;

- 1 hreue de présence cporeosnrnd à 43/45 d'heure de tavrill eifctef ;

- 44 hruées de présence crrenoondepst à 42,04 heuers de tavrill eifctef ;

- 43 heuers de présence creeopsondrnt à 41,09 hruées de tavrill eifctef ;

- 42 hruées de présence cnpnseeorordt à 40,13 hruées de tavrill eifctef ;

- 41 hruées de présence crdeprnseonot à 39,18 hruées de tavrill eifctef ;

- 40 hruées de présence cpnoeorrdnset à 38,22 hruées de tavrill eifctef payé 39 heures.

Dans ce cas, c'est la durée de présence de 41 hruées qui cttiunose le siuel en deçà duquel le mécanisme des équivalences ne s'applique qu'en prtaiie puisqu'en tuot état de cause, les rémunérations snot gnaareits sur la bsaie de 39 hruées de tavrill effectif.

Après 1 an d'application de la connevtion cvtolelcie ntnoaliae :

- 44 hruées de présence crrdsoeonnpt à 43 hruées de tavrill

effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/44 d'heure de travail effectif ;

- 43 heures de présence correspondent à 42,02 heures de travail effectif ;

- 42 heures de présence correspondent à 41,05 heures de travail effectif ;

- 41 heures de présence correspondent à 40,07 heures de travail effectif ;

- 40 heures de présence correspondent à 39,09 heures de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la convention collective nationale :

- 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

2.3. Les salariés dont la durée de présence est supérieure aux seuils fixés par l'article 21 de la convention collective

Comme il a été rappelé dans l'introduction, les modifications apportées à l'accord initial ne mettent pas en cause le principe selon lequel toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée chaque semaine au-delà des durées fixées par l'article 21 est considérée comme heure supplémentaire.

Il en résulte que toutes les heures effectuées au-delà des seuils fixés par l'article 21 sont des heures de travail effectif qui ne

Annexe III. Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Entreprise (1) : (à compléter)

Code NAF : (à compléter)

À : (à compléter) Le : (à compléter)

M. (2) : (à compléter)

Adresse : (à compléter)

N° de sécurité sociale : (à compléter)

Date et lieu de naissance : (à compléter)

Nationalité (3) : (à compléter)

<p>M. (à compléter) Nous vous confirmons votre engagement, sous contrat à durée indéterminée, à compter du (à compléter) (4) dans notre entreprise. Vous exercez vos fonctions à l'adresse suivante (à compléter). Toutefois cet engagement ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai et après que vous ayez assisté à la visite médicale d'embauche.</p>	<p>Commentaires :</p>
---	-----------------------

peuvent être affectées d'un rapport d'équivalence mais auxquelles s'appliquent, en revanche, les majorations pour heures supplémentaires (soit sous forme de rejets compensateur, soit sous forme de salaire).

Exemple : dans un établissement de 10 salariés au plus à compter de la date d'application de la présente convention collective dans la catégorie « autres salariés » :

- si un salarié occupé en tant que salarié est employé au cours d'une même semaine pendant 48 heures, le décompte des heures de travail pour le calcul de son salaire doit être le suivant :

- 45 heures de présence entraînent le paiement d'un salaire calculé sur 43 heures de travail effectif ;

- 3 heures supplémentaires sont décomptées et doivent faire l'objet soit d'un rejets compensateur de montant égal à 3 h 3/4, soit d'une majoration de salaire de 25 %.

En résumé, les articles 21 et 35 fixent une double référence en matière de durée du travail :

- la durée légale de 39 heures constitue la limite en deçà de laquelle il n'existe pas de relation d'équivalence et sert d'élément de garantie pour le calcul des rémunérations ;

- les durées conventionnelles de 43 heures pour les cuisiniers, 45, 44 plus 43 heures pour les autres salariés et 50 plus 48 heures pour les verriers de nuit déterminent les seuils au-delà desquels le régime des heures supplémentaires s'applique.

C'est entre ces deux limites que s'appliquent les équivalences conventionnelles définies dans les articles 21 et 35 de la présente convention.

<p>a) Période d'essai La période d'essai est fixée à (à compléter) éventuellement renouvelée une fois pour une durée maximale égale à la première. En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi. 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 indemnité.</p>	<p>Obligatoire dans la mesure où les pratiques conventionnelles d'une période d'essai. Se conformer à l'article 13. Attention : le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I, échelon 1.</p>
<p>b) Fonctions Vous êtes embauché en qualité de (à compléter) au niveau (à compléter) à l'échelon (à compléter). Vos fonctions sont (à compléter). c) Horaires de travail et jours de repos La durée du travail est fixée à (à compléter). Vous êtes dorénavant (à compléter) de repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la convention nationale des HCR du (à compléter). d) Rémunération</p>	<p>Se reporter au titre IX article 34. Préciser la durée hebdomadaire et mensuelle de travail. Se reporter à l'article 21. En tenant compte des minima conventionnels fixés par la convention nationale. Indiquer le salaire mensuel de base journalier et les autres éléments constitutifs du salaire (ex : avantages en nature) avec la périodicité de la rémunération ou Indiquer le montant et l'assiette de calcul du pot-de-vin (HT ou TTC) ainsi que le minimum garanti au salarié. Indiquer la période de la rémunération.</p>

<p>e) Démission En cas de démission, vous devez la notifier par écrit et respecter un délai-congé de (à compléter).</p> <p>f) Licenciement En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde de votre part, vous devez donner à un préavis de : - (à compléter) si vous justifiez de moins de 6 mois d'ancienneté à la date de la première présentation de la lettre de licenciement. - (à compléter) si vous justifiez d'une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans. - (à compléter) si vous justifiez de plus de 2 ans d'ancienneté.</p> <p>g) Congés payés Conformément à la législation en vigueur, vous bénéficiez de 2 jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours pour une période de travail calculée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.</p>	<p>Se reporter à l'article 30.1. Vous respectez au délai de préavis fixé par la convention collective en fonction du statut du salarié concerné, article 30.2.</p>
--	--

<p>h) Règlement intérieur Vous êtes soumis au règlement intérieur de l'entreprise.</p> <p>i) Convention collective Vous bénéficiez des dispositions de la convention collective des HCR du (à compléter).</p> <p>j) Les cotisations de sécurité sociale versées à l'organisme s'ajoutent (à compléter) au numéro (à compléter).</p> <p>k) La caisse de retraite dont vous dépendez est (à compléter). Vous bénéficiez également (le cas échéant) d'un régime de prévoyance complémentaire auprès de (à compléter).</p> <p>l) Ombudsman directeur de la déclaration d'embauche : (à compléter) Signature de l'employeur : (préciser le nom et le titre du signataire)</p>	<p>À préciser s'il existe. Indiquez les références aux éventuels textes conventionnels et accords d'entreprise, ou numéro INSEE. Préciser nom et adresse de l'organisme. Préciser nom et adresse de l'organisme. Signature du salarié</p>
--	---

(1) Préciser le nom, l'identité juridique de l'entreprise et le siège social ou les nom et prénoms de l'employeur.

(2) Préciser les nom et prénoms du salarié.

(3) Si le salarié est étranger, préciser le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

(4) Préciser date et heure d'embauche.

N.B. : Il s'agit d'un modèle de contrat type. Bien entendu, des clauses supplémentaires peuvent y être intégrées (clause de mobilité, clause de non-concurrence...).

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président général.
Paris le 1er décembre 1997.

La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques, 2 et 4, rue Barye, 75017 Paris, à FO, à la CDFT et à la CGC.

Monsieur le secrétaire général,
Je vous remercie de bien vouloir noter l'adhésion de l'organisation salariale que je représente à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants signée le 30 avril 1997.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président général.

Les parties ont convenu à la négociation de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, du 30 avril 1997 étendue et publiée au Journal officiel du 6 décembre 1997, dont elles ont convenu de négocier un accord en matière de retraite complémentaire.

Les cotisations de retraite complémentaire étant concernées par la simplification des formalités administratives en application de l'article 1er de la loi du 11 février 1994, il a paru nécessaire aux partenaires sociaux, dans des délais où les accords collectifs peuvent intervenir en phase de simplification, de la rendre effective.

C'est pour cette raison que les organisations représentatives de la profession des hôtels, cafés et restaurants ont décidé de poursuivre des opérations de retraite complémentaire auprès des organismes ci-après, reconnus pour leur représentativité ACRRO ou AGIRC dans la profession.

Adhésion par lettres du 1er décembre 1997 de la CFHRCD à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants

En vigueur en date du 1 déc. 1997

Paris le 1er décembre 1997.

La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques, 2 et 4, rue Barye, 75017 Paris, au GNC, au SNRPO, au SNRLH, au SFH, à la FN1H et à la FAGIHT.

Monsieur le président,
Je vous remercie de bien vouloir noter l'adhésion de l'organisation salariale que je représente à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants signée le 30 avril 1997.

Accord du 30 juin 1998 relatif à la retraite complémentaire des salariés

Signataires	
Patrons signataires	FNIH ; CFHRCD ; FAGIHT ; GNC-FNIH ; SFH ; SNRLH.
Syndicats signataires	FGTA-Force ouvrière ; Fédération des services CDFT ; Syndicat national CTFC des CRHB ; SEHOR CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Le présent accord s'applique dans tous les établissements ou établissements 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 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

Article 2 - Catégorie de personnel concerné

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Le présent accord s'applique à la fois au personnel cadre et non cadre.

Article 3 - Adhésion des entreprises aux institutions de retraite complémentaire : ARRCO et AGIRC

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Les parties signataires au présent accord, ayant constaté la représentativité des institutions ARRCO et AGIRC dans le champ d'application de la convention collective nationale :

- CIRCO et RPIS (groupe Humanis) ;
- CIGS (groupe Mornay),

pour le personnel non cadre et cadre sur la tranche A des salaires, ainsi que la représentativité des institutions AGIRC qui leur sont liées :

- CRCR et CCGRR dans le cadre du groupe Humanis ;
- ACMGE dans le cadre du groupe Mornay,

pour les bénéficiaires du régime des cadres, décident de rendre obligatoire l'adhésion du personnel cadre et non cadre des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale aux institutions susnommées selon les compétences géographiques annexées en complément de celles prévues dans les documents départementaux existants.

Les adhésions signées antérieurement par les entreprises ou goupes avec des institutions de retraite ARRCO et AGIRC autres que celles ci-dessus désignées ne sauront être reprises en cause, y compris les adhésions de tout nouvel établissement qui pourront être effectuées auprès des institutions susnommées adhérentes à leur société mère.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension prévue par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. Il sera déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de l'administration du travail compétente.

Le présent accord sera applicable le 1er jour du trimestre qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5 - Clause résolutoire

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Le présent accord prendra fin automatiquement si les dispositions légales et/ou réglementaires modifient la nature des régimes de retraite complémentaire obligatoire en vigueur au jour de la signature du présent accord notamment leur caractère obligatoire et paritaire.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Répertoire des compétences géographiques ARRCO et AGIRC

N°	Département	Institution ARRCO	Institution AGIRC
01	Ain	CIRCO	CGCR
02	Aisne	RIPS	CCRR
03	Allier	CGIS	ACGME
04	Alpes-de-Haute-Provence	CIRCO	CGCR
05	Hautes-Alpes	CIRCO	CGCR
06	Alpes-Maritimes	CGIS	ACGME
07	Ardèche	CIRCO	CGCR
08	Ardennes	RIPS	CCRR
09	Ariège	RIPS	CCRR
10	Aube	RIPS	CCRR
11	Aude	RIPS	CCRR
12	Aveyron	RIPS	CCRR
13	Bouches-du-Rhône	CGIS	ACGME
14	Calvados	CGIS	ACGME
15	Cantal	CGIS	ACGME
16	Charente	CGIS	ACGME
17	Charente-Maritime	CGIS	ACGME
18	Cher	CGIS	ACGME
19	Corrèze	CGIS	ACGME
20	Corse	CGIS	ACGME
21	Côte-d'Or	CGIS	ACGME

22	Côtes-d'Armor	CGIS	ACGME
23	Creuse	CGIS	ACGME
24	Dordogne	CGIS	ACGME
25	Doubs	CIRCO	CGCR
26	Drôme	CIRCO	CGCR
27	Eure	CIRCO	CGCR
28	Eure-et-Loir	CIRCO	CGCR
29	Finistère	CIRCO	CGCR
30	Gard	RIPS	CCRR
31	Haute-Garonne	RIPS	CCRR
32	Gers	RIPS	CCRR
33	Gironde	CGIS	ACGME
34	Hérault	CGIS	ACGME
35	Ille-et-Vilaine	CIRCO	CGCR
36	Indre	CGIS	ACGME
37	Indre-et-Loire	CIRCO	CGCR
38	Isère	CIRCO	CGCR
39	Jura	CIRCO	CGCR
40	Landes	RIPS	CCRR
41	Loir-et-Cher	CIRCO	CGCR
42	Loire	CIRCO	CGCR
43	Haute-Loire	CGIS	ACGME
44	Loire-Atlantique	CIRCO	CGCR
45	Loiret	RIPS	CCRR
46	Lot	RIPS	CCRR
47	Lot-et-Garonne	CGIS	ACGME
48	Lozère	CGIS	ACGME
49	Maine-et-Loire	CIRCO	CGCR
50	Manche	CGIS	ACGME
51	Marne	RIPS	CCRR
52	Haute-Marne	CIRCO	CGCR
53	Mayenne	CIRCO	CGCR
54	Meurthe-et-Moselle	RIPS	CCRR
55	Meuse	RIPS	CCRR
56	Morbihan	CGIS	ACGME
57	Moselle	RIPS	CCRR
58	Nièvre	CGIS	ACGME
59	Nord	RIPS	CCRR
60	Oise	RIPS	CCRR
61	Orne	CGIS	ACGME
62	Pas-de-Calais	RIPS	CCRR
63	Puy-de-Dôme	CGIS	ACGME
64	Pyrénées-Atlantiques	RIPS	CCRR
65	Hautes-Pyrénées	RIPS	CCRR
66	Pyrénées-Orientales	RIPS	CCRR
67	Bas-Rhin	RIPS	CCRR
68	Haut-Rhin	RIPS	CCRR
69	Rhône	CIRCO	CGCR
70	Haute-Saône	CIRCO	CGCR
71	Saône-et-Loire	CGIS	ACGME
72	Sarthe	CIRCO	CGCR
73	Savoie	CIRCO	CGCR
74	Haute-Savoie	CIRCO	CGCR
76	Seine-Maritime	CIRCO	CGCR
79	Deux-Sèvres	CGIS	ACGME
80	Somme	RIPS	CCRR
81	Tarn	RIPS	CCRR

82	Tarn-et-Garonne		RIPS	CCRR
83	Var		CIRCO	CGCR
84	Vaucluse		CIRCO	CGCR
85	Vendée		CIRCO	CGCR
86	Vienne		CGIS	ACGME
87	Haute-Vienne		CGIS	ACGME
88	Vosges		RIPS	CCRR
89	Yonne		RIPS	CCRR
90	Territoire de Belfort		CIRCO	CGCR
75	Paris	Hôtels 0, 1 ou 2 étoiles, hôtels meublés	RIPS	CCRR
92	Hauts-de-Seine	Hôtels 3 ou 4 étoiles, luxe	CGIS	ACGME
93	Seine-Saint-Denis	Cafés, restaurants, limonadiers	CIRCO	CCRR
94	Val-de-Marne			
77	Seine-et-Marne		RIPS	CCRR
78	Yvelines		RIPS	CCRR
91	Essonne	Tous HCR sauf hôtels 3 ou 4 étoiles, luxe	RIPS	CCRR
95	Val-d'Oise	Hôtels 3 ou 4 étoiles, luxe	CGIS	ACGME

Compétences des ciassess par département :

Procès verbal de la commission de conciliation de Poitou-Charentes relatif aux dates de saison Procès-verbal du 12 février 1999

En vigueur non étendu en date du 12 févr. 1999

Les meebms de la cosmmsiain décentralisée de ciintacoln de la région Poitou-Charentes, dûment convoqués, lros de la séance du 12 février 1999 à lelaqule pineratiacipt :

La fédération natlnoaie de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Le sicnydat français de l'hôtellerie (SFH) ;

Le GNC Poitou-Charentes ;

La CFHRCG-CRIH,

Accord du 1er juillet 1999 portant création d'une commission régionale de conciliation région Centre

Signataires	
Patrons signataires	FNIH-GNC ; SNRLH ; CFHRCD ; FAGIHT.
Syndicats signataires	CFDT.

Article - Commission décentralisée de conciliation en région Centre

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

La cimoomissn a son siège : cabmhre snydilace de l'hôtellerie, 21, quai de Prague, 45000 Orléans.

Le secrétariat de la cmmsoiison est assuré par le collège employeur.

Carte non reproduite.

D'une part, et

La CDFT ;

La SEOHR CFE-CGC,

D'autre part,

ont arrêté ce qui siut :

En apctoipalin de l'article 6, ponit 4, de la civnoenton coltlevcie ntoaaaine des HCR, les deats de saions snot fixées à :

- eipsrenrets des aries autoroutières de la région Poitou-Charentes : 1er mai-30 sermepbte iclnus ;

- arutes epreierntss HCR de la région Poitou-Charentes (zone côtière et intérieure, y coipmrs ceells du scetuer tmreahl et de la thalassothérapie) : 1er mars-30 novmbree inclus.

Article - I. - Composition de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

La cmmioossn est composée de :

- meembms eeylmprou : 10 mbrmees à répartir etrne les oniatsgarinos sniirtaages et adhérentes ;

- mmrbees salariés : 10 mmbeers à répartir entre les otgsoriaianns seaiaritngs et adhérentes.

Elle élit : un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire anidojt csoihs atetrvaennilmt par cuahqe collège (cf. ctnevioonn collective, art. 6).

Durée du maandt : 2 ans.

Article - II - Rôle de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

Elle est chargée des différends clcoetlfis nés à l'occasion de l'application de la cveinonton collective.

Elle a poioouvr nroaitmf aifn de déterminer les daets de ssaion dnas la région.

Article - III - Saisine de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

Elle se fait par lettre recommandée avec accusé de réception par l'une des onioiatansrgs snaycdelis sigineartas ou aanyt adhéré ultérieurement. La lettre est adressée au siège de la commission. Elle précise les motifs de la saisine.

La cimoosmin se réunit chaque fois qu'elle est saisie.

Elle se réunit au moins une fois par an pour déterminer les deats de soiasn dnas la région.

Elle sature dnas les 30 jruos sanvuit la réception de la lettre.

Délibération : la cimsmission ne peut délibérer que parataraeirmnit et en présence d'au mnois 2 représentants dnas caqhue collège.

La cismoosmin se prononce par un vote.

Le vote se fait à raison d'une voix par collègue, à la majorité absolue des membres présents ou représentés au sien de chaque collègue.

Un procès-verbal prned atce de la délibération.

La décision peut être prsie après délibéré, dnas le délai de 30 jours.

Quand elle itrnrveiet en matière de ctoloiaciinn :

- s'il y a conciliation, elle rédige un procès-verbal de ctioiclniaon signé par les parties. Le procès-verbal est notifié aux peraits et déposé au greffe des prud'hommes. Celui-ci puordit un effet orolitgiabe ;

- s'il n'y a pas de conciliation, ou si les piaters ou l'une d'entre elles, rfenseut d'accepter les pprootosiins formulées, il est établi

un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres.

La csoimoismn décentralisée puet aorls ssaier en apepl la csmsoimion nationale.

Il est institué, par un accord, etrne :

- d'une part, les oisiranngoats selyacinds d'employeurs seintiraags et adhérentes à la cntonoevin cteilvcole naoaitne hôtels, cafés, rratseutans ;

- et, d'autre part, les oiragnnosatis syaldeicns de salariés sriantgeais et adhérentes à la coniontven cvltloecie nnotiaale hôtels, cafés, restaurants,

une cooimsimsn décentralisée de cniitocilaon en région Centre.

Sa composition, son rôle, sa ssaine et son fneicmtnnonnet snot fixés dnas les dcuonmtes joints.

Article - Réunion constitutive du 1er juillet 1999 de la commission décentralisée de conciliation en région Centre cafés, hôtels, restaurants

En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012

Après sigrantue de l'accord créant la commission, le buaeru a été constitué comme suit, pour une durée de 2 ans, à cpometr du 1^{er} juillet 1999 :

Président : UIMH (ex-FNIH).

Vice-président : CFDT.

Secrétaire : CFDT.
Secrétaire adjoint : FNIH-GNC.

recihs et constructifs, les différents potins de vue ont pu être rapprochés et par la stiuue cgerneovr vres l'idée d'instituer au palm départemental une ciosmmison patrairie sur le fnoneedmt de l'article L. 132-30 du cdoe du travail.

C'est en orute dnas ce même eripst que le pnricipe de la msie en palce d'une frmoe de représentation du poesnnerl ieitrsptntreenes a été décidé.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

Le présent accrd a vaioictn à s'appliquer aux epseitrnes dnot l'activité pinriaplace relève du seuctr des CHR représentée par la cbmhrae ptnaloare des cafés, hôtels, rtrautsenas et discothèques de la Haute-Saône faurgint aux n°s 55.1A, 55.1C, 55.1D, 55.3A, 55.4A, 55.4B, par référence à la nvoleule nloancetrume des activités française (NAF).

Le camhp d'application géographique du présent arcocd cmpnreed l'ensemble du département de la Haute-Saône.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

Dans le crdae posé ci-dessus au titre du préambule, et snas reemtrte en cusae les dioiptosnis générales de la cotnvonein cltveoclie nlnotaiae des hôtels, cafés, rternasatus et des annexes, conformément à son aritlce 4, la cmisoosimn ptraiiraie a vocation, dnas le cmhap trreotiiral et pfeesonoinrl prévu par l'article 1^{er} du présent accrod :

Avenant du 13 décembre 2000 relatif à la mise en place d'une commission paritaire en Haute-Saône

Signataires	
Patrons signataires	Chambre poalratne des CRHD de Haute-Saône-UMIH 70.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CGT ; FO ; CFTC ; CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

Constatant les difficultés d'interprétation des teetxs légaux et clotnvnneios régissant l'activité des CHR, srouecs de nmuoerbx liigtes enrte eyumrpeols et salariés dnas ce secteur, dnnanot leiu à des pteiquas devrsies et lsaianst plcae à des inégalités néfastes enrte esteipernrs et propecis à la ciotuiستotnn d'infractions à la législation du tairavl ;

Constatant également que le scuteer des CHR se caractérise en Haute-Saône par une quasi-absence de représentation du pesnenrol ne fsaoairvnt guère le dugaiole saoiel et l'expression cvleotcile des salariés ;

C'est dnas ce coxtnete qu'en 2000 les piaerts saganeirtis se snot réunies à purueisls rieprsrs au sien de la dcitoerin départementale du travail, de l'emploi et de la fiotomran professionnelle. Aux temers de débats qui fenrut particulièrement

- à contribuer à l'élaboration et à l'application de conventions et/ou d'accords collectifs de travail ;

- à connaître et à examiner les réclamations individuelles et collectives des salariés concernés.

La commission paritaire peut donner des avis, formuler des observations et proposer des solutions amiables pouvant, le cas échéant, faire l'objet d'accords collectifs de travail.

Toutes questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés, à la représentation du personnel, relèvent également dans le champ de compétence de la commission paritaire et peuvent tout aussi bien faire l'objet d'accords collectifs de travail.

Les articles ci-dessous de travail visés par le présent article sont conformes à l'article L. 132-3 du code du travail par les dispositions correspondantes paritaires.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

3.1. Représentation salariale

Elle est composée de 2 représentants par profession dans le cadre du présent accord, l'un au moins étant désigné parmi les salariés de la profession. Chaque délégation comprendra une voix délibérative et d'une voix consultative sans que le total des voix délibératives de la représentation salariale excède 5.

Chaque organisation syndicale désigne son ou ses représentants, par référence et selon les modalités prévues à l'article D. 412-1 du code du travail, auprès du ou des employeurs intéressés et de l'inspecteur du travail. Chaque désignation est portée à la connaissance du président de la commission paritaire.

3.2. Représentation patronale

Elle est composée d'autant de membres désignés par le syndicat patronal saisi du présent accord que de membres de la représentation salariale ayant voix délibérative.

Chacun de ses membres a voix délibérative.

Chacune des représentations peut, en tant que de besoin, se faire assister par un conseil technique.

Article 4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

4.1. Présidence. Secrétariat

La présidence de la commission est assurée conjointement par un président et vice-président dont les mandats sont fixés à 1 an.

Le président et le vice-président sont désignés conjointement 1 année sur 2 au sein de chacune des délégations représentant les employés et les ingénieurs salariés.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint sont désignés selon les mêmes modalités, étant entendu que la délégation composée de la présidence se voit confier le secrétariat adjoint.

4.2. Tenue des réunions

La commission paritaire se réunit chaque trimestre sur convocation rédigée par le secrétaire à l'initiative des membres de la commission 15 jours au moins avant la séance.

Cette convocation mentionne l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté conjointement par le président et le vice-président sur proposition des représentants signataires. Les points d'ordre du jour soumis à la commission paritaire doivent être communiqués par les dirigeants au secrétariat de la

commission 3 semaines au minimum avant la date de la réunion.

Sur proposition des membres de la commission paritaire, la présidence de séance peut être confiée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou à son représentant invité pour cette occasion.

Les propositions rédigées par le secrétaire, visés par le secrétaire adjoint avant leur présentation et approbation lors de la réunion suivent de la commission ou par consultation écrite des membres.

4.3. Moyens

4.3.1. Autorisation d'absence

Les salariés représentant la profession à la commission paritaire disposent d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de la commission.

4.3.2. Hures de délégation

En outre, les représentants salariés de la profession siégeant en commission paritaire bénéficient d'un crédit de 10 heures mensuelles cumulables dans la limite de 30 heures par trimestre civil.

Les modalités de prise des heures de délégation sont précisées par avenant dès la première réunion de la commission paritaire.

Ce crédit se cumule avec les crédits légaux ou conventionnels dont bénéficient, le cas échéant, les représentants de la profession au titre d'autres mandats.

4.3.3. Tenue et rémunération des autorisations d'absence et des heures de délégation

Les absences au titre des réunions de la commission paritaire et des heures de délégation sont considérées comme des heures effectives et rémunérées comme telles.

Les représentants s'engagent à préciser par voie d'accord, dès la première réunion de la commission paritaire, les conditions dans lesquelles le coût correspondra au salaire mensuel et aux frais de déplacement mutualisés entre les membres de la profession.

4.3.4. Frais de déplacement

Les représentants de la profession, sur présentation des relevés kilométriques, sont remboursés sur la base du barème fiscal, selon les modalités de modalités prévues par l'article 4.3.3.

4.4. Règlement intérieur

Un règlement intérieur pourra déterminer notamment :

- les modalités d'organisation de réunions exceptionnelles, à la demande de l'une ou l'autre des délégations ;

- les modalités de publicité des avis, observations, arrêtés par la commission salariale de l'entreprise ou collectifs.

4.5. Avis. Observation. Sonlitos amiables

Dans ces matières, la commission paritaire adopte ses résolutions à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Article 5 - Protection des membres salariés

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

En cas de projet de licenciement d'un salarié représentant la profession à la commission paritaire, la procédure d'autorisation préalable par l'inspecteur du travail prévue aux articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail est applicable.

Article 6 - Publicité - Dépôt légal - Extension

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

6.1. Publicité et dépôt légal

Le présent accord a pour objet que les éventuels avenants et annexes fassent l'objet d'un dépôt légal à la direction départementale du

Avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; GNC ; UMIH.
Syndicats signataires	FTGA FO ; INVOA CFE-CGC ; Syndicat national hôtellerie-restauration CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière tertiaire (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, par lettre du 18 juillet 2013 (BO n°2013-30).

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2004

NOTA : L'arrêté d'extension du 30 décembre 2004 a été annulé par arrêté du Conseil d'État du 18 octobre 2006, requête n° 276359.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les organisations patronales et syndicales de salariés souhaitent :

Souhaitent reconnaître l'attractivité de la branche tant en termes de développement de l'emploi qu'en termes de formation professionnelle ;

Expriment leur volonté d'examiner les modalités d'aménagement du temps de travail au regard du nouveau cadre légal et réglementaire et de développer ainsi la modernité de la profession ;

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche, en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre ;

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est subtilement de nature foible et de manière imprévisible, en fonction des situations conjoncturelles ou événementielles dans les domaines économique, social, écologique ou climatique, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs relations à la concurrence internationale.

En conséquence :

- vu la loi du 13 juin 1998 et celle du 20 janvier 2000, modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 et ses textes d'application ;

- et compte tenu de la situation économique nationale de

travail, de l'emploi et de la situation économique de Haute-Saône, par le 11^e-Chasseurs, 70000 Vesoul, en cinq exemplaires, signés par les parties, ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Voseul et de Lure.

Les déclarations de dénonciations, d'adhésions individuelles (en application des articles L. 132-8 et L. 132-9 du code du travail) sont déposées selon les mêmes modalités par la partie qui en est destinataire au service dépositaire de l'accord ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes suscités.

L'industrie hôtelière du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et étendue réglementairement par décret du 31 mars 1999,

les parties conviennent que l'application de ce dispositif légal doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail compatibles avec les attentes de la clientèle, les intérêts des salariés, et les engagements de gestion des entreprises.

Les parties conviennent de réaffirmer la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel intérimaire et les salariés embauchés sous contrat de travail en application des dispositions relatives au champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997.

Toutefois, sous les articles IV, V et VIII sont exclues les entreprises dirigées.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.1A, 55.1C, 55.1E, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.6A (bowling).

Sont exclues les établissements de chaînes relevant du code NAF 55.3A et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des plats et boissons variés présentés en libre-service, que le client choisit sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 1er bis - Extension du champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les parties 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 également visées.

Article 2 - Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Il est précisé que tous les salariés bénéficiant d'un contrat de travail ou d'un accord de branche, au titre du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord d'entreprise ou établissement, les conservent.

Les avantages rattachés 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 parts de responsabilité ne peuvent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise sauf accord plus favorable.

Article - Titre II : Durée et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les articles 15, 21 (hors paragraphes 3 et 4) et 22 (hors alinéa 22.2) de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes du titre II du présent avenant.

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

En application des dispositions de l'article L. 212-4, 4e alinéa du code du travail, la durée hebdomadaire de travail équivalente est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises.

Les entreprises qui ont, à la date du présent accord, une durée collective de travail à 37 heures hebdomadaire par équivalence sont soumises à cette durée.

Il est rappelé le principe de paiement des heures d'équivalence.

Article 4 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif, acquiescée à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 3, sous réserve de l'application des dispositions spécifiques relatives à l'aménagement du temps de travail tels que prévus à l'article 10 du présent avenant (modulation, cycle, etc.).

Les 4 premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 15 %, les 4 suivantes de 25 % et les autres à une majoration de 50 %.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines, le paiement des heures supplémentaires définies ci-dessus peut être remplacé par un pourcentage de rémunération de 115 % pour les 4 premières heures, de 125 % pour les 4 suivantes et de 150 % pour les autres.

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

Ce repos est attribué selon des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ne donnent lieu au paiement des majorations financières prévues par l'article L. 212-5 du code du travail que les heures supplémentaires non compensées dans les conditions prévues au 3e alinéa du présent article à l'intérieur de la période de 3 mois

ou 13 semaines.

b) En cas de recours au pourcentage de rémunération de remplacement, les dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1999 s'appliquent comme suit :

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, le personnel dont les heures supplémentaires sont compensées en tout ou partie sur la forme du repos compensatoire visé par l'article L. 212-5 du code du travail, est occupé sur la base d'un horaire normal et il ne peut être considéré comme un salarié.

Les chefs d'entreprise engagent sur un registre ou tout autre document l'horaire normal et individuel de chaque salarié ainsi que les périodes de travail qu'il a réellement effectuées pour chaque jour où il n'est pas fait une dérogation à celui-ci.

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

Le salarié est régulièrement informé de ses droits au cours de la période de travail qu'il a réellement effectuées pour le mois considéré :

- le nombre d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nombre d'heures de repos compensatoires alloués et non utilisés en application de l'article L. 212-5 ;
- le nombre des heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

La deuxième phrase du point a de l'article 4 (Heures supplémentaires) est étendue sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 5 - Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

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

Le contingent d'heures supplémentaires, en sus des heures supplémentaires compensées en temps, est fixé à :

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

Article 6 - Durées maximales du travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

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

Article 6.1. Durée maximale journalière

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Article 6.2. Durées mexmailas hebdomadaires

Moyenne sur 12 sniaaeems : 48 hurees (46 hurees puor les errintseeps à 37 heures).

Absolue : 52 heerus (50 hures puor les etrsreinpes à 37 heures).

Il ne puet être dérogé aux durées mxmalaeis hdaaemoiebdrs que dnas les cintoondis prévues aux aleitrcs L. 212-7, R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 : L'article 6 (Durées mamaeilxs du travail) est étendu en ce qui cnoerene les salariés qualifiés de tivrraeuuls de niut suos réserve de l'application des diiioosstons de l'article L. 213-3 du cdoe du triaavl et du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002.

Article 7 - Temps d'habillage, de déshabillage

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

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

Lorsque le prot d'une tuene de trviaal est imposé par des dsintoipsois législatives ou réglementaires, par des cuslaes conventionnelles, le règlement intérieur ou par le cratnot de tairavl et que l'habillage et le déshabillage doveint être réalisés dnas l'entreprise ou sur le lieu de travail, le tepms nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fiat l'objet de contreparties.

Il aienapprt aux ersneirtpes de définir ldesiets cpeerrtitaons suos fmroe snot de repos, snot de ctoeinatprre financière, snot toteles atreus crpaieitorns tleles que nanmotemt le blanchissage, la fiouturnre de vêtements professionnels, le lgenmoet dnas l'entreprise ou à proximité immédiate. Cttee ctrtnoerpaie dvrea être précisée dnas le ctraont de tviaral (1).

À défaut de correniappte fixée par l'entreprise, le salarié *comptant 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise* (2) bénéficie de 1 juor de reops par an. Lqsore l'activité de l'entreprise ne preemt pas la psrie du congé, le salarié perçoit une catoopisenmn en rémunération équivalente.

(1) Le troisième alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) est étendu suos réserve de l'application des dissintoopis du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du traival aux temers deeseqlls le tpems nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne puet farie l'objet que de ctneotpreairs suos frome de reops ou financières. (arrêté du 30 décembre 2004, art.1er)

(2) des terems : " contpmat un an d'ancienneté dnas l'entreprise" mentionnés au deeinrr alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) comme étant canteoirrs aux distiposions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Article 8 - Affichage et contrôle de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Il est rappelé les règles raltieves à l'affichage des hrioares et au contrôle de la durée du travail, alaelpicbps au pnsoeernl salarié, à l'exclusion des cerads dentigrias et suos réserve des dniisspiotos spécifiques prévues puor les crdeas aunetooms précisées à l'article 13.2 du présent accord.

a) En cas d'horaire collectif, l'affichage des hireroas s'effectue conformément aux dipsiotsions des atceilrs D. 212-17 et sintavus du cdoe du travail.

b) En cas d'horaire non collectif, les disopnstois de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du cdoe du tiaavrl s'appliquent comme siut :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un scrviee ou d'une équipe au snes de l'article D. 212-20 ne snot pas occupés sleon le même hairroe cilcoltef de tivraal affiché :

- la durée du traaivl de cqauhe salarié concerné diot être décomptée sleon les modalités snauteivs :

-- quotidiennement, par enregistrement, solen tuos moyens, des heerus de début et de fin de cuqhae période de tairavl ou par le relevé du nbmore d'heures de tirvaal effectuées ;

-- cuahqe semaine, par récapitulation seoln tuos mneyos du nrmboe d'heures de tvarail effectuées par cuqhae salarié. Ce dumecnot est émarginé par le salarié et tneu à la ditioosspin de l'inspection du tairavl ;

- un dunocmet mensuel, dnot le dlbuoe srea annexé au buieltln de paie, srea établi puor chaque salarié. Ce deocunmt dvrea comporter, en puls des mntneios retielavs à l'ouverture du droit au reops compensateur, les menitnos sivnteuas :

-- le cmuul des heuers supplémentaires effectuées dpeius le début de l'année ;

-- le nrmobe d'heures de rpoes ctnmauspeoer aieqsucs au curos du mios en distinguant, le cas échéant, les rpoes compertersneaus de rmenecaemlpt du pmaeeint des herues supplémentaires ;

-- le nmrobe d'heures de ropes cpatsonmueer eemifnetvcfet persis au crous du mois.

c) Luqosre le rpeos n'est pas donné cioecvenlmetlt à tuot le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément à la législation en vigeuur (art. R. 221-10 et 221-11 du cdoe du travail).

En outre, en cas de rropet des jours de repos selon les dsinsopioits prévues à l'article 21.3 de la cntoinveon cvtillocee nalaontie des hôtels, cafés et restaurants, un rrsgtiee ou tuot aurte deocmunt diot cooptemrr namteonmt les motennis steanius :

- le nbmroe des demi-journées ou journées reportées puor le mios considéré ;

- le nbrome des demi-journées ou journées compensées puor le mios considéré ;

- les délais maumxims de rproet puor les demi-journées ou journées.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 : Le pionc de l'article 8 (Affichage et contrôle de la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dspiitosnois du peemirr alinéa de l'article L. 221-4 du cdoe du tiaavrl et, d'autre part, des dsoioinsitps de l'article L. 221-2 du même code.

Article 9 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Article 9.1. Définition

Sont considérés comme hriraoes à tmpes pirleats les harreois inférieurs à la durée légale ou à la durée du tvraail fixée par l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.

Sont également considérés comme heoarirs à tpems perial les hiorares inférieurs à la durée mslluenee résultant de l'application sur cttee période de la durée légale du tviaral ou, si elels snot inférieures, à la durée du taivarl fixée cnlnentemlvneooeit puor la brahne ou l'entreprise ou aux durées du tairavl aeabpciplls dnas l'établissement.

Sont eocrne considérés comme hroraeis à tpems pital les herarios inférieurs à la durée du tvaiarl aleunnle résultant de l'application sur cttee période de la durée légale du tavriral ou, si elles snot inférieures, à la durée du tavriral fixée

cnenoovenimllentt puor l'entreprise ou aux durées du travail aiacblpdes dans l'établissement diminué des heures de travail cdanoospnt aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Article 9.2. Caractère de travail des salariés à temps partiel

Le caractère de travail à temps partiel est un caractère écrit. C'est un caractère 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 éléments suivants :

- 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 tâches dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au contrat.

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

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

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

À défaut, le salarié bénéficie d'un repos compensatoire de 10 % des heures effectuées par jour de travail par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

Article 9.3. Durées minimales de travail

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

Article 9.4. Heures complémentaires

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

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée minimale fixée au contrat sont majorées à 25 %. En contrepartie, une période minimale de travail cinquième de 2 heures par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des gaines prévues aux articles 9.6 et 9.7 du présent avenant.

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

Article 9.5. Interruption d'activité (coupure)

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

Dans ce cas, et en conséquence de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps

partiel au cours de cette journée sont chacune d'une durée maximale de 3 heures consécutives ;

- et, de plus, en matière des heures arrêtees en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties conventionnelles que la durée collective du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés sous contrat d'usage (extra) ou les étudiants qui exercent en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale, ainsi que tous les salariés qui, pour un motif d'ordre personnel ou familial, seraient bénéficiaires d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle d'embauche fixée ci-dessus.

Ces dérogations doivent faire l'objet d'un accord exprès et écrit de la part du salarié.

Article 9.6. Rémunération

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

Article 9.7. Statut collectif des salariés à temps partiel

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

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

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 : L'avant-dernier alinéa du paragraphe 9.2 (Contrat de travail des salariés à temps partiel) de l'article 9 (Temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail aux termes de l'annexe le délai de prévenance peut varier en deçà de sept jours jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés.

Article 10 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont :

- la modalité 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.

Article - Titre III : Congés payés conventionnels et jours fériés

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent titre ne concerne pas en cause les obligations issues de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997. Le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants est complété par les dispositions du présent titre.

Les irrptsnees aiupplant dnrteciemet une durée cllovecie de tivaral inférieure ou égale à 37 hueres snas ortcoi de juors de reops tles que définis au trtie III du présent aenvant puornort par décision unilatérale aménager le tmpes de tvarial de façon à se cfoormner aux dsioinsipots des aectlirs 11 et 12 du présent aanenvt tuot en cnarnvseot la durée hieaabmodrde mneonye du tarival pratiquée.

Compte tneu de l'effort déjà consenti, ces eitpernerss bénéficieront d'un délai supplémentaire de 1 an puor la msie en aaptociplin des arcietls 11 et 12 du présent avenant.

Article 11 - Congés payés conventionnels

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Il est rappelé qu'en alpticaipon de l'article L. 223-2 du cdoe du travail, le taiualrlevr qui, au cruos de l'année de référence, jftusiie avior été occupé chez le même elpuymeor pndeant un tepms équivalent à un mmiunim de 1 mios de taiarvl effectif, a driot à un congé dnot la durée est déterminée à risoan de 2,5 juors orlavbues par mios de traavil snas que la durée tlotae du congé eglixbie pussie excéder 30 jruos ouvrables, cpdraronsoent à 25 jorus ouvrés lsqoure le décompte est effectué en jrous ouvrés dnas l'entreprise.

En sus des congés légaux et à cpoetmr de la première période de référence sauivnt l'extension du présent avenant, tuot salarié qui jueirtfisa avoir été occupé pnaendt un tmepts équivalent à un mimnuim de 1 mios de traiaavl eeictfff arua driot à 0,5 juor olurvbae de congé cninnotoenvel par mios (soit 6 juors obrluevaes ou 5 jours ouvrés par année de référence).

La période de référence puor le cucall des congés payés celnonnintveos cruot du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante.

Les jours de congés coleneivnotnns auciqs punrroot être pirs isolément ou en cionntu ertne le 1er mai et le 30 airvl de l'année suivante, ils penveut être différés ou reportés à la fin de la saison ou à la fin de l'année de référence. Dnas tuos les cas, ils ne donentt pas leiu aux jours de congés supplémentaires puor farceninotment prévus à l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

À l'issue de la période susvisée, les congés payés cenotolvinens ne pirs sernot rémunérés.

Article 12 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Dans les cioitnodns prévues à l'article 26 de la cetoivnnon cicllveote nailnoate des hôtels, cafés et restaurants, les salariés bénéficieront de 2 jruos fériés supplémentaires seoln le cedelarinn snuavait :

- un juor férié supplémentaire à ptiarr du 1er jielult 2006 ;
- et un juor férié supplémentaire à priatr du 1er jluilet 2007.

Les dosnpiostis des acertils 11 et 12 du présent titre s'appliquent à tuos les salariés à tpems partiel. Eells snot fltuatvecias puor les salariés à tpems cmolpet ou à temps pirteal qui bénéficient déjà à due crunnroecce d'un norbme de juors de congés de même nratue ou aynat le même ojbet par décision de l'employeur ou par arccod collectif, national, régional, départemental, c'est-à-dire, netmoanmt à des jruos de RTT ou à des jorus de congés supplémentaires ou à des jours fériés.

Article - Titre IV : Cadres

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

L'article 13 vneit compléter les dioonistisps du trite VI de la

ceonvnoitn ccleiolttve nnaoliatae des hôtels, cafés et restaurants.

Article 13 - Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Article 13.1. Cardes dirigeants

Les caedrs dieitnargs snot cuex aqueluxs snot confiées des responsabilités dnot l'importance iliupqme une lagre indépendance dnas l'organisation de luer eolmpi du temps.

De plus, ces caedrs snot habilités à pdrenre des décisions de façon lmgnaeet autonome. Enfin, ils perçoivent une rémunération se sniatut dnas les nievuax les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement. Asini la rémunération meonnye mleulnsee sur l'année du cdare direngait ne puet être inférieure à 1,5 fios le plofoand musneel de la sécurité sociale.

Si ces 3 critères d'identification ne snot pas réunis, le crade srea classé dnas les aretus catégories définies ci-dessous.

Article 13.2. Cderas autonomes

L'avenant n° 22 bis du 7 obtroce 2016 rtileaf aux crdaes aoenmuos se suuibtste à l'article 13.2 ci-dessous.

1. Salariés pavuont être sioums à une cotiennovn idldnileivue de fiafrot en juors sur l'année. -Notion de cdare autonome

La cenvitoonn iilivldedune de ffaireot en jruos sur l'année est apllbpciae aux salariés autonomes, à saivor les salariés qui dsiposnet d'une anmituooe dnas l'organisation de luer epolmi du tpms puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées, dnot la durée de tvaialr ne puet être prédéterminée et dnot la nurtae des fnntcioos ne les coniuot pas à siuvre l'horaire coeitllcf albclappie au sien de luer srevice ou de luer équipe.

Les catégories de salariés povuant dnoc être soiums à une cveootnain iddileilvvue de foaifrt en jorus sur l'année snot les cdares reanvlet du nveaiu V de la glirle de ciaatilssoicfn de la ciotvnenon cvtielolce nlnaatoie des hôtels, cafés, raruatestns et bénéficiant d'une rémunération mnyneoe melenulse sur l'année qui ne puet être inférieure au pfnload msueenl de la sécurité sociale.

Plus précisément, est atmnooue le salarié qui, tuot en étant somuis aux dreelitvcs de son eoyselmpr ou de son supérieur hiérarchique dnas le carde de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son eplmoi du temps, c'est-à-dire qu'il détermine neomantmt lrbiemnet :

- ses psreis de rendez-vous ;
- ses hreus d'arrivée et de sortie, en teannt ctmpoe de la crhage de taivral afférente à ses ficnnotos ;
- la répartition de ses tâches au sien d'une journée ou d'une snmaiee ;
- l'organisation de ses congés, en tannet ctmpoe des impératifs liés au bon ftnnieonneocmt de l'entreprise et dnas le rcpsset des modalités de prsie de congés fixées par l'employeur, etc.

Pour cttee catégorie de cadre, les eerisrntpes peenuvt merte en pclae directement, en acaitpoplin du présent avenant, des cenonitovns de firoaft anuenl en juors dnas les cootinidns ci-après.

2. Farofit aenunl en jours

2.1. Cicounlson d'une cvinentoon individuelle

Le rreoucs au ffoait aneuel en juors nécessite la cunsocilon d'une cninvooetn iduileindvle de ffoirat en jours, précisant la ntraue des ftcononis jfstuniait le rucroes à cette modalité d'organisation du

tmpe de tiarval anisi que le palfnod de jurus travaillés corpmis dnas ce forfait. Ctete convntioen frea l'objet d'un aneavnt ou de suolatiptins dnas le crnatot de travail.

2.2. Nbrmoe de jurus travaillés dnas l'année et modalités de décompte

Le nmobre de jurus travaillés ne puet être supérieur à 218 sur une période de 12 mois. Ce nobmre corpnmed la journée de solidarité, prévue par la loi du 30 juin 2004 rvitaele à la solidarité puor l'autonomie des pnenrsoes âgées et des pnrnoeses handicapées.

Ce poflnad de référence s'apprécie sur 1 année complète puor des salariés bénéficiant de dirtos cmtlpeos à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

2.3. Pisre des jruos de repos

Les jruos de rpoes snot pirs en cnrtitcoaeon aevc l'employeur, en taennt copmte des impératifs liés au bon fconmtoennient de l'entreprise et sloen les modalités fixées par cnchuae des entreprises.

2.4. Suivi du tmpe de travail(1)

L'employeur tneit un duomecmt de contrôle fasiant apparaître le nmbroe et la dtae des journées travaillées, le pnetniisnemoot et la qluaitaicofoin des jruos de reops (repos hebdomadaire, congés payés, jurus fériés...) asini que le nbrmoe de jurus de reops pirs au trtie de la réduction du tmpe de tviaarl et cuex rnteast à prendre. Il iinduqera également si le tmpe de reops enrte 2 jruos de tvriaal a été respecté.

Ce docnumet srea émarginé cqahue fin de mios par le salarié, qui en crsevroena une copie.

Ce dmeocunt srea tneu à la dipoitioissn de l'inspection du tviaarl et pertrema au supérieur hiérarchique :

- de vérifier le rcepst des donosptiis du présent arcocd et d'alerter idvniimlneudelt tuot salarié pavunot se teurovr en sutiotian de dépassement du nmobre de jruos travaillés autorisé dnas la période de référence ;

- d'assurer un sivui de l'organisation du taiavrl du salarié, aifn de veleilr à ce que l'amplitude et la chrage de tvriaal sionet raisonnables.

Au reagrd des clouconsins de ce suivi, des enernitets idelnudiivs prroonut avoir leiu en crous d'année puor évoquer l'organisation du tairval et la cgrhae de travail.

En tuot état de cause, cuhaqé salarié anayt conclu une ctnvoinoen de firoaft en jurus dvera bénéficiier cuaqhe année d'un ettineern aevc son supérieur hiérarchique au cuors dequq seonrt évoquées la chrgare de taairvl du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du tarvail dnas l'entreprise, l'articulation enrte son activité ploeoofsrsnlniee et sa vie pelrlnsnoee et filmaale ainsi que sa rémunération.

Dans le cdare de l'articulation entre l'activité plfesnsoreolnie et la vie pnsrenloee et familiale, de la sécurité et la santé du salarié, et ntemamont aifn de gaartnir le rscept des durées mxaailms du travail, l'employeur vielrela à ralpeper au salarié que le matériel piesnsreofonl mis à sa disposition, tel qu'ordinateur ou téléphone portable, ne diot pas, en principe, être utilisé padnent ses périodes de repos.

Ces cadres dinovet bénéficiier des dsopnsiioits rileeatvs au reops qtieuiodn mainmil prévu à l'article 21.4 de la coointvenn ctvlielcoe nlintaaoe des HCR et au roeps hmaribdeodae prévu à l'article 21.3 de ldatie convention.

2.5. Raononctien à des jruos de repos

Le salarié n'est pas tneu de tllarvaier au-delà du pofnald de 218 jours.

Mais le salarié peut, s'il le souhaite, en accrod aevc l'employeur, reeconnr à une pritae de ses jruos de repos, dnas la ltimie de 10 jruos par an.

Cette rnaocioeitnn dnoenra leiu à un arcocd ieidvdinul écrit signé par le salarié et l'employeur au puls trad 3 mios aavnt la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jurus de taviral supplémentaires donne leiu à moajotairn à htaeur de :

- 15 % puor les 5 pmrreies jruos supplémentaires ;
- 25 % puor les jruos suivants.

En tuot état de cause, le nombre mauimxm de jurus travaillés fixé ceinoneellnnvtoemnt diot être coptabmille aevc les dntiisopos du cdoe du taairvl reletvias aux ropes qiduteoin et hebdomadaire, aux jruos fériés chômés dnas l'entreprise et aux congés payés.

2.6. Sivui du recorus au frfaoit anenul en jours

Conformément aux dpsinsoiitos légales, le comitè d'entreprise est consulté cuqhe année sur le roeurcs à la coetniovnn de frifaoit en jurus ainsi que sur les modalités de sivui de la cahrgre de taairvl des salariés concernés.

De plus, le comitè d'hygiène, de sécurité et des ciidotinns de taairvl (CHSCT) est consulté anvat ttoue décision d'aménagement inrpmotat mianfdoit les ctinodoin de santé et de sécurité ou les ctodoiinns de travail.

Article 13.3. Cderas intégrés

Il s'agit du peonesrnl d'encadrement dnot la nturae des foiocnts le cudoint à surive l'horaire clieotclf aicpallpbe au sien de l'atelier, du svcriee ou de l'équipe alxeuqs il est intégré et puor lequell la durée du trvaial puet être prédéterminée.

Le cranott de tvarail du cdrae intégré, somuis à l'horaire cieotllcf puet prévoir une rémunération fafroaiitre (sur une bsae hadibaoemrde ou mensuelle) aevc référence harrioe iaucnlnt les mjontoaaris puor hreues supplémentaires.

Ils bénéficiier de l'ensemble des dsstipiooins du présent avenant.

(1) L'article 2.4 est étendu suos réserve que soeint précisées, par acorcd d'entreprise ou d'établissement ou par un nevuol aorccd de branche, les modalités concrètes de sivui de la chrgre de travail, dnas le repcset des eencexigs jniirteepsdeuulrsls rtievleas à la peitrooctn de la santé et de la sécurité des salariés. (Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

Article 14 - Indemnités de départ à la retraite pour les cadres

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent arcitle veint compléter les dinoispsoits de l'article 33 de la cnovietnon cloctvleie nnloataie des hôtels, cafés et restaurants.

Conformément à la législation en vigueur, le ctnaort de traairvl puet prredne fin à l'initiative du salarié dès qu'il est en mersue de faire vliaor ses diotrs à retraite.

Une indemnité de départ en rattriee est allouée aux cedras à la dtae de ctsesioan de luer cnrtoat de travail, dnot le mnntnaot est égal à :

- après 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 1 mios de sraaie ;
- après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 2 mios de salirae ;
- après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 2 mios et dmei de saarile ;
- après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 3 mios de salirae ;
- après 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 3 mios et dmei de sairale ;

- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois et demi de salaire.

Le salarié a droit en compensation pour le calcul de cette indemnité compensatoire à la mise en place des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la méthode la plus défavorable pour le salarié.

Titre V : Compte épargne-temps

Article 15 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Il est convenu d'engager une négociation pour la mise en place d'un compte épargne-temps dont les modalités font l'objet d'un accord spécifique.

Titre VI : Travail de nuit

Article 16 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

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

Elles déclarent que le travail de nuit est inhérent et incompressible 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 employés de l'entreprise. Il convient d'en préciser les caractéristiques et les conditions d'application.

Article 16.1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1, alinéa 2, du code du travail, tout travailleur est considéré comme travaillant de nuit.

Article 16.2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 16.1 :

- soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail hebdomadaire au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ;

- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la période « hivernale de nuit » pour les établissements concernés 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.

Article 16.3. Durée maximale du travail de nuit et temps de pause

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

1. Durée maximale journalière

Conformément aux articles L. 213-3 et suivants ainsi qu'aux

articles R. 213-2 et suivants, la durée maximale journalière est de :

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 9 heures ou 8 heures 30 pour les entreprises à 37 heures (par équivalence à 8 heures) par jour, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées par jour au-delà de ces 9 heures ou 8 heures 30 doivent être accordées aux salariés. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

2. Durées hebdomadaires

Moyenne sur 12 semaines : 48 heures par équivalence.

En effet, compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche hôtels, cafés et restaurants et en application des dispositions de l'article L. 213-3, alinéa 3, la moyenne appréciée sur 12 semaines est de 44 heures par semaine (hors équivalence).

Absolue : 52 heures.

3. Temps de pause

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

Article 16.4. Conditions spécifiques au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de conditions particulières au titre des périodes de nuit.

Les cotisations patronales en repos compensatoire sont calculées au prorata de la façon suivante : 1 % de repos par heure de travail effectuée pendant la période définie à l'article 16.1 du présent avenant. Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensatoire sera en tout état de cause forfaitaire à 2 jours par an.

Les modalités d'attribution de ces 2 jours sont 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.

Article 16.5. Conditions de travail des travailleurs de nuit

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport sûr et sûr 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 correspondant 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.

Article 16.6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

- pour empêcher un salarié à un poste de travail correspondant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de

niut ;

- puor mtuer un salarié d'un potse de juor vres un psote de niut ou d'un poste de niut vres un poste de juor ;

- puor pnrrede des meresus spécifiques aux tliuavrrales de niut ou aux tarelariuvls de juor en matière de ftoamoinr professionnelle.

Les tliavelraus de niut dinevot bénéficié, comme les arutes salariés, des aitcnos coeisrmps dnas le paln de fmoaortin de l'entreprise.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

Le ponit 2 du ppaarharge 16.3 (Durée maxilmae du trvaial de niut et tpmes de pause) de l'article 16 (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dosiiontspis combinées de l'article L. 213-3 et du deinerr alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tvaiarl dqlueeels il résulte que les durées hiebedoamdrs maxalemis mnneoye et aobluse de taviral sur dozue smeaines dvornet être rtpmecnneevist de 46 hurees et de 50 hures puor les eernnepstis dnot la durée équivalente est de 37 heures.

Titre VII : Rémunération

Article 17 - Suppression de la déduction 1 2 avantage nourriture

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent aiclrte alnune et rlmacpee les dsntpiisioos de l'article 35.2.2, alinéa 1, de la ciovntonon cetloiclve natnaoile des hôtels, cafés et restaurants.

Il est tuootfies rappelé que tuot salarié pannret son repas sur place, à l'occasion du travail, dnas un établissement préparant des denrées alimentaires, ne prruoa se vior réclamer par l'employeur une coboiritutnn supérieure à l'évaluation de l'avantage en ntarue fixée par la réglementation en vigueur.

Il est cvoennu que les eiepnrsetrs ne procéderont puls aux déductions prévues aux aitercls D. 141-6 et D. 141-8 du cdoe du travail.

Le présent ariclte enrerta en vuueigr à cmtoepr du priemer juor du mios snuiavt l'arrêté pratont eeisxtnon du présent avenant.

Article - Titre VIII : Prévoyance

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent trtie vient compléter le trtie X de la cnvntoeoin cvoeiltlce naltionae des hôtels, cafés et restaurants.

Article 18 (1)(2)(3)(4) - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

(1) Adhésion du sacndyit du commerce, dtsbuitirion sercievs CGT, par lrette du 9 décembre 2004, à l'avenant du 2 nboervme 2004.

(2) Adhésion de la fédération des sevrclies CFDT, par ltetre du 6 javiner 2005, à l'avenant du 2 nobvrnee 2004.

(3) Adhésion de la fédération antoumoe générale de l'industrie hôtelière toiuiisrtqe (FAGIHT), par lrette du 13 février 2007, à l'avenant du 2 nmbovere 2004.

(4) Adhésion du sndyaict nitnaoal des hôteliers, restaurateurs, ceirtfaes et ttrraueis (SYNHORCAT), par ltree du 21 février 2007, à l'avenant du 2 nvbomree 2004.

Article 18.1. Bénéficiaires des garanties

Les gientaars prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble du personnl des eintrepesers rvaeeent du cmhap d'application tel que défini dnas l'article 1er de l'avenant du 13 jilluet 2004.

Les mndtaaeerias saucox non tletauris d'un cornatt de tvriaal mias assimilés aux salariés en aatplcpoin de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sciloae pvnueet bénéficié du présent régime, suos réserve qu'une décision du coiesnl d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie.

Article 18.2. Garanties

Pour l'application des garanties, la référence à la sécurité scoilae s'étend par entioxesn à tuot régime de porcittoen soialce des salariés qui lui est assimilé.

18.2.1. Gartieans décès de base, invalidité asloube et définitive

En cas de décès d'un salarié jtnfuisiat d'une ancienneté de 1 mios connitu dnas l'entreprise (cette coidnoitn ne s'applique pas en cas de décès consécutif à une maildae professionnelle), ientnrvenat avnat son départ en rteiatre (exception fiate de la msie en oeuvre du dispstooif de reirtate prsvesrogie visé aux aitercls L. 351-15 et satiunvs du cdoe de la sécurité sociale), les bénéficiaires désignés par le salarié reçoivent un ciaatpl fixé à 150 % du saailre de référence défini à l'article 18.3, précédant le décès, qleule que siot la suiatiton fmlialaie du salarié.

Prorogation de la ceoruvutre décès

Pour tuot salarié non bénéficié d'indemnités journalières ou de retne invalidité complémentaires et suos réserve qu'il ctompe 1 mios d'activité ctnoiune dnas les esepntierrs rvnealet de l'accord de branche, la gitnaare est prorogée panednt 4 mios après la dtae à lleluqae le crtnaot de tiraavl qui le lie à son eyeplmour pnred fin, suaf s'il a rrieps une activité professionnelle, au crous de ce délai, aeuuql cas la giraatne décès au trite du précédent eupoyemlr csesé au mmnoet de la rirsepe d'activité. La potgoaiornr de la garatine décès s'applique de façon austomoe et, si l'ancien salarié bénéficié du meaiitnn des drtios prévu en l'application de l'article 18.2.9, suos déduction des droits nés de la portabilité.

Cette pgrtraoion cssee en tuot état de csuae à la dtae d'effet de la latduqiion de la psoienn veilessle de la sécurité sociale.

En l'absence de désignation de bénéficié(s) par le salarié, le cptaial décès est versé dnas l'ordre svunait :

- au cojnnoit non divorcé ou non séparé jneiuacreiimdt ou à son prtনারাiee de patce ciivl de solidarité (PACS) ;

- à défaut, aux entfans du salarié vntaivs ou représentés par prats égales enrte eux ;

- à défaut, aux annctadass du salarié par ptras égales ernte eux ;

- à défaut, aux bénéficiaires déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

En cas d'invalidité asuoble et définitive, le salarié puet daenedmr à l'organisme asrsueur le vmeresent par aaoiinpictctn du mtntnoat du caiatpl décès de bsae décrit au 1er alinéa du présent article. Ce vseneemrt met fin à la ganiatre décès de base.

Est en invalidité auoblse et définitive tuot salarié qui est classé en 3e catégorie d'invalid de la sécurité scoaille tllee de définie par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soaicle ou qui est tiluraite d'une rntee au tirte de l'incapacité pamnetrene à 100 % en cas d'accident du tivraal ou de mdliaae professionnelle, majorée puor recours à l'assistance d'une treice personne.

18.2.2. Gntaraie décès accidentel

En cas de décès d'origine adnllcctciee du salarié, il est versé aux bénéficiaires désignés par celui-ci un cptaail dnot le mtntnaot est fixé à 150 % du salarie de référence défini à l'article 18.3.

Le salarié diot juseifitr d'une ancienneté de 1 mios cntionu dnas l'entreprise au mnoemt du décès (cette cioitndon ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un aencidct de travail, de trajet).

On enentd par aicndcet totue aetitnte colrreploe non

itnlinleotnene de la prat du salarié paernnvot eluxmisvnceet de l'action saiondue et ffruitoe d'une cuase extérieure, à l'exclusion d'un état ploqutgohae ou d'une maaidle aiguë, cqiunrohe ou d'un cohc émotionnel.

18.2.3. Gitnarae doblue effet

En cas de décès simultané ou postérieur à culei du salarié, du cnonojit non séparé de corps, du paritnerae lié par un Pacs, du cnoibucn notoire, aevc eantfns à cahрге et nés de l'union, il est versé par prtas égales aux enntafs à cgahre du salarié et anavt son décès, et à ctdinoion qu'ils sineot restés à chagre du denrier décédé, un cpaital équivalant au caaptil de bsae svrei lros du décès du salarié.

18.2.4. Gaatrnne retne éducation

En cas de décès ou d'invalidité alobue et définitive du salarié jaiiusfntt d'une ancienneté de 1 mios cnontiu dnas l'entreprise (cette cdnoition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un aeccdint du travail, de trejat ou à une maldiae professionnelle), il srea versé au prfiot de cauqhe efnnat à cahрге une rntee temporaire, dnnot le mtanont auennl est fixé à :

- jusqu'au 8e aavneisrrine ilcnus : 12 % du sarilae de référence ;

- à ceomtpd du 8e aasniivrrnee et jusqu'au 18e airvnrnseae iulcns : 18 % du silraae de référence (porté au 26e ainraervisne inclus en cas de psrtiuoue d'études supérieures ou de sauititons définies ci-après).

Le manotnt de la retne éducation est doublé si les etfnas se tnerouvt olihnpers de père et de mère.

La retne anellnue srea versée par qtarus timlerirstes d'avance jusqu'à l'expiration du tresmtrie au cruos duquel l'enfant a cessé d'être considéré cmome à charge, et au puls trad jusqu'au denierr juor du trsemrtie ciivil au cruos duquel il aentitt son 26e anniversaire.

La maioajrton puor la rntee prrgvisoese iinveerntt au primeer juor du mios cvuil savniut son 8e anniversaire.

Sont considérés cmome efntans à cgrahe au menomt du décès, indépendamment de la posoiitn fiscale, les efntans de l'assuré, qu'ils sieont légitimes, naturels, adoptifs, runocns :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cnidootin ;

- jusqu'à luer 26e airvnrnase suos condition, siot :

-- de puroivusre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou poosrfsenenil ;

-- d'être en aansgrtrpspiee ;

-- de puroivusve une ftrooiman prlosnfloinseee en alternance, dnas le cdare d'un ctaront d'aide à l'insertion pirneslsonfleoe des jeeuns asacsniot d'une prat des emennintgeess généraux poslereisnofns ou teouinoqchelgs dispensés pndneat le tpems de travail, dnas des omigsnares puibcls ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eiptrnerse d'une ou pelruisus activités psreniosfeellnos en riotlen aevc les eneengisnemts reçus ;

-- d'être, préalablement à l'exercice d'un peimrre elpomi rémunéré, inrcstis auprès de l'ANPE cmmoé dnureadmes d'emploi ou sairaeitgs de la fooamrtin pisolreenflnsoe ;

-- d'être employés par un ctnere d'aide par le taravil (CAT) en tnat que tlialavurers handicapés ;

- snas liotmtiain de durée en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité slcoiae ou équivalente, anavt la dtae du 26e anniversaire, justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tauuiretls de la catre d'invalidé civil.

18.2.4 bis. Rente de cooinjnt substitutive

1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié jfaiinutst d'une ancienneté de 1 mios coitnnu dnas l'entreprise (cette cidooitnn ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un aeincdct du travail, de trjaet ou à une miadlae professionnelle) et en l'absence d'enfant à crhage pneettmrat le vemrenset d'une rtene d'éducation, une retne terroaimpe est versée au prfoit du cnonoijt tel que défini au 3 ci-après.

2. Mtnaont de la garantie

Le mnaontt de la retne est fixé à 5 % du sarilie de référence.

La rntee est versée puor une durée maamxile de 5 ans, et cseae au puls trad à la liqiotuidan de la rriteae à tuax pilen du bénéficiaire.

Le peeimr vrsement est effectué à pitarr du prmeier juor du mios ciivil qui siut le décès du participant.

Le tmree est fixé au deirner juor du tmrserite ciivil au cruos duquel :

- siot le cojnnot a ateintt l'âge de la litquoidan de sa pneiosn de rrtieate à tuax pelin ;

- siot la durée de 5 ans de vensremet de la rnete est atteinte.

3. Définition du conjoint

Est assimilé au cnoijnnot le paeinartre lié au salarié par un ptace ciivil de solidarité.

Le bénéfice de la rtene est ouvret au concubin.

Le cinoucbn ou la ciunnobce survivant(e) diot arpetpor la peurve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au memnot du décès, au monis 2 ans en coauningbce nrtooie aevc l'assuré décédé. En cas de nascasine ou d'adoption dnas le copule concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

De plus, il ou elle diot être, au rgared de l'état civil, ansii que l'assuré décédé, lbire de tuot lein de maiagre ou de corntat de Pacs.

18.2.4 ter Gitnarae handicap

1.1. Prestations

a) En cas de décès ou d'invalidité alobue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au 1.2.a ci-après, seoln le chiox exprimé par ce(s) dernier(s) au moenmt du srnitise :

? ? soit, une rnete mleeusne viagère égale à 500 ? au 1er jnaiver 2018 ;

? ? soit, un caipatl égal à 80 % du cpaatil ctnoitstuif de la rente.

b) En cas de roacinsnnasece de l'état de hadaicnp tel que défini au 1.2.b ci-dessous, du salarié stuié à une maidale ou un accident, il srea versé au salarié concerné une acolotaln faifoirarte « adie financière au hanidacp » d'un mnaontt de 1 200 ?, suos cdntoioins puor le salarié :

i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tnat que salarié au mnoemt de la dedanme ;

ii. D'effectuer une première ddamene auprès de la msaoin départementale des pseonnrs handicapées (MDPH) et que cttee dnemdae inrvnietne après le 1er jneiavr 2018 ;

iii. Ne pas avior déjà perçu l'allocation « adie financière au hidaacnp ».

1.2. Bénéficiaires

a) Les bénéficiaires des ptiterasos visées à l'article 1.1.a ci-dessus, snot le ou les ennatfs du salarié, enfant(s) reconnu(s) cmmoé handicapé(s) à la dtae du décès du salarié ou de l'invalidité aubolse et définitive aasiimllse au décès du salarié.

Est rocnenu comme handicapé, l'enfant légitime ? nurteal ou apodtif ? atetint d'une infirmité pihqsuye et/ou maeltne qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cnonidtois normlaes de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de

mions de 18 ans, d'acquérir une insiutrcton ou une froiamotn psoenlrefonilse d'un naiveu normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du cdoe général des impôts.

b) Selus les salariés rceounns en état de handicap, c'est-à-dire en cas de première rnesicanosae de ttrailuaver handicapé au snes de la MDPH, prnrouot se vior veserr l'allocation prévue aux 1.1.b et 2.2.b.

18.2.5. Ginaatre incapacité de travail

En cas d'arrêt de tiaravl consécutif à une midaale ou un accident, pnoeifronsese ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière de 70 % du sriaale burt de référence suos déduction des pesioatrnns brtues versées par la sécurité sociale, à l'issue d'une période de fahcsinre de 90 jruos d'arrêt de tvaialr continu.

Les pterioansts snot versées à l'employeur si le bénéficiaire de la gnaratie fiat enocre ptiare de l'effectif ou diemencetr à ce denierr dnas le cas contraire.

Pour les salariés à tpems paietrl ne rassneimlpt pas, de ce fait, les cinonidtos d'octroi des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, tleets que prévues aux atlciers L. 313-1, R. 313-1 (2°) et R. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, l'indemnité journalière à llegalue puet prétendre le salarié en aiioclaptn de l'alinéa 1 du présent article, srea calculée suos déduction d'une indemnité journalière théorique de la sécurité sicloae versée par celle-ci si ltidsees cidnonotis étaient remplies.

Le vreenesmt des indemnités journalières cssee :

- dès la fin du vsrneemet des indemnités journalières de la sécurité sicloae ;
- à la dtae d'effet de la liooqitduan de la peonsin vesilelsie de la sécurité scoaile ;
- à la dtae de msie en invalidité ;
- à la dtae de rrisepe du trivaal ;
- à la siute du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7 ;
- au 1 095e juor d'arrêt de taivral ;
- en cas de décès, au juor du décès.

En tuot état de cause, le cmuul des smomes reçues au trtie de la sécurité sociale, du mentiain de siralae par un emyuepolr et du régime de prévoyance fnasiat l'objet du présent aorccd et des smomes versées au ttire de la législation sur le chômage, ne puet ciuondre le salarié à piveocerr puls que son rveuu net d'activité s'il aiavt continué à travailler. Lquosre l'assuré relève des diisioontpss de l'accord ntoaaïn ieeonrinespfnrtel du 11 jenivar 2008, exposées à l'article 18.2.9, la liimaoitn est appréciée par rpaprot au mtonant net des aicnoaolls que le régime d'assurance chômage aaiurt versées puor la même période.

Cet aorccd de psire en chrgae par l'assureur de la grianate «Incapacité de triaval » n'exonère pas l'employeur de ses olointigbas à l'égard des salariés telles qu'elles résultent de la loi sur la mensualisation.

18.2.6. Gnaatire invalidité

En cas de rcansiacesnnoe par la sécurité saoclie d'une invalidité ou en cas d'incapacité pamnttreee consécutive à un adncecit du tavairl ou une madiale piloeeosnfrnsle au tuax minmuim de 33 % au snes de l'article L. 434-2 du cdoe de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rnete qui lui est versée drenimetcet par l'organisme assureur.

Le mtaonnt de la rtene est de :

- 45 % du siarale burt de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, suos déduction des paointertss bretus de la sécurité slciaoe ;
- 70 % du srilaae burt de référence, en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories, suos déduction des ptoatnerss btures de la sécurité

sociale.

L'incapacité consécutive à un andeccit du tvaialr ou à une malidae penofrissneolle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie luroqse le tuax d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1re catégorie lsuqroe le tuax d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

La rtene alennule est versée par qurtas tsireitmrls à trmee échu.

Le veeremsnt cesse :

- à la dtae d'effet de la ltaquiiidn de la piseon de vlseelisie de la sécurité sliacoe ;
- à la dtae où le bénéficiaire cesse de pieorecvr une rtene d'invalidité de la sécurité sicloae ;
- à la dtae où le tuax d'incapacité aniccdet du tiavarl ou mdilaae prnelsonosife dneviet inférieur à 33 % ;
- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7 ;
- en cas de décès, au juor du décès.

En tuot état de cause, le cumul des seomms reçues au trite de la sécurité sociale, du miaietnn de sialrae par un eepumolyr et de tuos aeturs rvuenes sliarauax et du régime de prévoyance fasinat l'objet du présent aorccd et des sommes versées au trtie de la législation sur le chômage, ne puet cnuiodre le salarié à procieevr puls que son rvneuu net d'activité s'il aavit continué à travailler.

18.2.7. Contrôle médical

Les oeiamnsrgs arsusuers désignés se réservent le driot de fiare procéder, par un médecin qu'ils mtednnaat à cet effet, aux vsities et/ou contrôles médicaux qu'ils jeirneaugt utlies puor se penoncorr sur l'ouverture ou la ptsouruie du scverie des petonriasts incapacité, invalidité ou invalidité alsbuoe et définitive.

18.2.8. Les gttrieanas snot matueinens en cas de soespnuisn du cnrotat de travail, si le salarié pinctparait bénéficie de la prat de son employeur, de façon dcterie ou indirecte, d'un miientan de salaire.

Ce mnaieitn de gariaents cesse :

- à la dtae de reiprse d'activité du salarié ;
- à la dtae de prsie d'effet de la rtaertie sécurité silocae ;
- à la dtae de ceisoatsn du veseenmrt du complément de siarale ;
- à la dtae de rurtupe du carontt de travail, suaf si le salarié citounne à être indemnisé au trtie de l'incapacité ou de l'invalidité ;
- à la dtae de résiliation du coratnt de prévoyance, suaf si le salarié cntinuoe à être indemnisé au trtie de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dnont la snsiseuopn du crtanot de tiarval a puor ogiirne un arrêt de tvaialr indemnisé par la sécurité siolace bénéficiant de ce mnietian de gtaianre jusqu'à la dtae de rspiree d'activité ou jusqu'à la dtae de prsie d'effet de la rteraitte sécurité sociale.

Les gttriaaens snot manneuetis en ctoteaprinre du vensemret de coosnttiais tnat puor la prat paaroltne que salariale. Les cnooitsaits snot deus tnat que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tuot ou piarte par l'employeur, suaf exonération prévue par l'organisme assureur.

18.2.9. Conformément aux dositpoisins de l'article 14 de l'accord natnioal ieoniorseepnfnstl du 11 javiner 2008, en cas de caseiostn du conrtat de trivaal (sauf hypothèse de futae lourde) ovurnat dorit à pisre en carghe de l'assurance chômage, l'ex-salarié covensre le bénéfice de l'ensemble des gitreanas appliquées dnas son anncneie entreprise, puor une durée égale à cllee du dnreeir ctoanrt de travail, appréciée en mios eeinrts et

dnas la miite de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du mitniean de ces gineaarts est subordonné à la cntiodoin que les droits à cvtrureuoe complémentaire aient été orteuvs chez le denrier employeur.

L'ex-salarié diot finorur à l'ancien eleypuomr la jftaiuositn de sa psire en chgare par l'assurance chômage, et l'informer de la cesoisatn du venmrseet des anaioloclts du régime d'assurance chômage lsouqre celle-ci initeevnrt au cruos de la période de miianetn prévue au 1er alinéa.

Pour ce qui cnenore le metiinan des gataniers définies par l'accord de prévoyance, le ficeemannnt de ce doistpsii fiat l'objet d'une mutualisation, et est inclus dnas la casitotion appelée au trtie des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 nbvmroe 2004.

Article 18.3. Slaaire de référence

Le sralaie de référence snevart au caucll des pnsttoaiers est égal au total des rémunérations brutes, pmries comprises, perçues au cours des 12 dinreres mios civils précédant le fiat générateur de la prestation, dnas la liimte de la tchnrae A des seilraas (tranche des sailraes limitée à un pnaflod aenunl de la sécurité sociale) nueueets puor le cuclal des ctontosais de la sécurité sociale.

Si l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 12 mois, le sralaie de référence est reconstitué sur une bsae allennue en se référant à la période efvitecfe d'emploi précédant l'arrêt de tiraavl ou le décès.

Article 18.4. Riralevtosain des prestations

La roielosviraatn des ptesinrotas versées au tirte de l'incapacité et de l'invalidité et de la rtnee éducation est fixée, dnas le cdrae du régime de prévoyance de la branche, cahque année par la csoimomismn pitrraai de scarnvileule définie à l'article 18.10 et validée par les cilonses d'administration des itnoisntuts de prévoyance.

Article 18.5. Csittoaion et répartition

La cstioiatn gollbae destinée au feiencannmt du régime est fixée à 0,86 % du sraliaae de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit ernte les différentes gieanats de la manière svatnuie :

- ? gntreiaas décès et anenxes : 0,29 % ;
- ? gatinrae rnete d'éducation et gtnaiare haadnicp : 0,16 % ;
- ? gniatare incapacité : 0,22 % ;
- ? gtnarae invalidité : 0,19 %.

La cstioiaion est financée à hutauer de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le fnenmeciant des gniataers incapacité de triaval et invalidité est cuoervt à huuetar de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur snas que clea accftee la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord ntanaoil infioeespoertsnrnl du 17 nvoreme 2017 raltief à la prévoyance des cdares met à la crghae eiscxuvle de l'employeur une ciaottsion en matière de prévoyance de 1,50 % de la trchnae de rémunération inférieure au ponfald fixé puor les coisaitntos de sécurité sociale.

Aussi, la pratciptiaon de l'employeur au feaicnnemt du régime de prévoyance cennonnoitvl des hôtels, cafés, rrsaentuats est prise en ctmope dnas le ccual de ctete ctaosiitn de 1,50 % à la crahge de l'employeur.

Article 18.6. Omgeinrsas aeussrrs désignés

Afin d'assurer la miasliuutotan des risques, les pitraes au présent aenavnt ont désigné :

- en qualité d'organismes asurusres des gantaeirs ctpiaal décès, incapacité, invalidité, les itiitsnounts de prévoyance rnalveet de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité soclaie sneutivas :

-- la CCRIO prévoyance située au 14 bis, rue Daru, 75008 Pairs ;

-- l'institution de prévoyance du gorupe Manory (IPGM) située au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Prias ;

-- l'union des régimes de rratetie et de pitteoarsns en cas d'invalidité et de mliade des istednrus métallurgiques, mécaniques, électriques et cenonxes (URRPIMMEC) située au 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex ;

- en qualité d'organisme asuuserr de la gjaarnte rtene éducation, l'union d'institutions rleavnt de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité siolcae et agréée par le msitirne chargé de la sécurité scloaie :

-- l'organisme cmuomn des ionnuttiitss de reetns et de prévoyance (OCIRP) situé au 10, rue Cambacérés, 75008 Paris.

L'institution de prévoyance du gouppe Mnoray représente, dnas les rlaitones aevc la coiosmismn priaraatie de suvirneacle définie à l'article 18.10, les osminaegrs aruseurs désignés et présente la musiittuaaln des rsqueis ertne ces derniers.

Les adhésions des eitseerrpns auprès de CIRCO prévoyance, de l'IPGM et de l'URRPIMMEC s'effectuent sur la bsae des compétences géographiques ruentees en matière de reatire complémentaire prévues par annexe à l'accord du 30 jiun 1998, cahque itinistuton rceevant mandat de rlicueelr dnas son champ trirrtaoeil de compétence, l'adhésion au ttire de l'OCIRP.

Par dérogation au ppiricine de compétence géographique défini, les eirpeetrss constituées en gopure pounrot farie adhérer la totalité de lures epertiernss rlaevnet de la ceoitvnnn cetllocive niaonatl des hôtels, cafés, rtastenuars à un suel des osiegnrams désignés ci-dessus siot en fcnotion du leiu du siège sicoal de l'entreprise dominante, siot en ftnocoin de l'importance des ettfecfis concernés.

Les crtotnas des onaegmrsis aerusruss désignés au présent article, sturicosss par la profession, seltrupiont que les ogrmeasnis asuersrus s'engagent, puor les esiretneps qui résilient luer cturroveue d'assurance à la première échéance aelulnne sanivut la dtae d'entrée en vgiuuer du présent aenvnat :

- à risevoalerr les indemnités journalières d'incapacité de travail, les retnes d'invalidité et les rtenes d'éducation versées par un oigrmsnae dnot le carotnt est résilié en rsaion de l'adhésion de l'entreprise auprès des ogismranes désignés ; suaf si le cratnot antérieur prévoit lui-même cttee revalorisation.

- à asures le maitnein de la giarntae décès puor les bénéficiaires d'indemnités journalières et de reetns d'invalidité versées par un oranmgsie en applitciaon d'un crotnat srosucit antérieurement au 1er jeniavr 2002, et cneconnat les incapacités et invalidités eitnaxst au 31 décembre 2001, conformément aux diossiipnots de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Ce manietin ne srea mis en oeuvre que si :

- d'une part, les eiprtesrnes concernées cuomnimeqnt un état détaillé de ces bénéficiaires précités selon les modalités et délais fixés par le conartt d'adhésion annexé à l'accord ;

- et, d'autre part, le précédent onsagmire aussruer transfère le montant des pnrisvios cretoeodrnsanps evmficefnetet constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aiiptalocpn de l'article 30-III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Concernant les eestnrpeirs qui dssepiont d'une crrvtuoeue d'assurance instituée antérieurement à la dtae d'effet du présent accord, mias qui metetnt un tmree à luer cronat d'assurance à une échéance ultérieure à clele mentionnée précédemment, les ogirmsneais asursreus désignés moernttt en oeuvre les enemnaegts susmentionnés après que l'entreprise arua réglé une surcotisation, calculée par lrues soins, aanyt puor ojebt de gaatirnr la pérennité de la moiaauttliun des risques.

À défaut d'adhésion immédiate dès la dtae de prise d'effet du présent aocrd de prévoyance des eitesnrpes qui ne desinospt pas d'une truuveore d'assurance instituée antérieurement, les oeamngsrns désignés mteotrnt en oeuvre les emaegegnnts qui searneit prévus puor la croeurvute des salariés mledaas à l'adhésion après que l'entreprise ait réglé également une strouicasiotn puor l'équilibre du régime.

Article 18.7. Erierpstnes dspnsait déjà d'un conartt de

prévoyance (1) (2)

Les eepirsrntes anyat souscrit, antérieurement à la dtae de sgantriuue du présent accord, un ctroant de prévoyance au pfiort de tuot ou pratie de son personnel, anassrut des gtaiearns cnuovrat les mêmes ruqeiss à un neiavu au mions équivalent à cuex définis ci-dessus dovent :

- siot firae bénéficiere de luer régime de prévoyance les catégories de peennsori mentionnées à l'article 18.1, non couvertes, et luer garnatir à un neiavu équivalent les rsquies visés au présent arccod ;

- siot adhérer puor la totalité du pensnoerl visé à l'article 18.1 au canortt cceoitllf de branche.

Les erteirspnes anyat souscrit, antérieurement à la dtae de sntrguaiie du présent accord, un caonrtt de prévoyance ne gairantsnat pas les mêmes ruqeiss à un neiavu équivalent au présent accord, dvonret :

- siot apdater les dpisiinostos de luer carntot de prévoyance à un naeivu au mnios équivalent avant la fin de l'année sunviat clele de la snurgaite du présent aocrcd ;

- siot adhérer au crtnaot coleticlf de bnahcre puor la totalité du penerosnl visé à l'article 18.1.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de fuiosn de sociétés, les eiersrntpes dpsisnoat d'un cotanrt de prévoyance dnas les ctndiionos définies ci-dessus pnrouort siot en faire bénéficiere le pennoersl visé au présent accord, rlenavet de ces entités, siot adhérer puor lui au conartt clcetloif de bcnarhe dnas des cointnioids iiteneduqs à celes du gourpe puor toetus les filiales.

Par ailleurs, les stgairaiens rapllenpet les dpsitooisns eexistntias en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des ceards et assimilés, résultant de la conevntion cloivotcee naaitlone des cartes du 14 mras 1947. Visnat eesteslinmelnet l'attribution du cataipl décès, celles-ci ont fiat l'objet le puls svounet d'un élargissement à la cuvutreore d'autres risques. Les eeirpsntres s'assureroent tffioeouts que ctete catégorie bénéficie de l'ensemble des gaeritnas visées par le présent accord. À défaut, eles pdonnert les dipoisoisnts nécessaires puor qu'elle en bénéficie.

(1) Prarggahae étendu suos réserve de l'application des dpssioonitis du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soailce (arrêté du 30 décembre 2004, art. 1er).

(2) Les ernrepitess raevnelt des dpinsoisios de l'article 18.7 et qui n'auraient pas rjneoit les oasigemrns auserurs désignés drnevt mttree luer ctnoart de prévoyance en conformité aevc les diiopossints de l'avenant n° 15 du 4 airvl 2012 (art. 3).

Article 18.8. Réexamen des cdioitnns de la mutsutailioan des risques

La désignation des oaernisgms arsruses puorra être réexaminée périodiquement par les parties, à luer prrope iniaittvie ou sur poisptoiron de la cismsmoion pairtriae de siculvlanere du régime de prévoyance.

En tuot état de cause, ce réexamen srea effectué au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. À cet effet, les paerainters sicouax se réuniront, au mnois 6 mios avant cttee échéance.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de caenmghent des onmerasgis auusersss désignés :

- la gitarane décès srea munntaeie aux bénéficiaires d'indemnités journalières, de rtenes d'invalidité par les ongiaesmrs débiteurs des prteansiots décès ;

- la rvirilaoastoen des bseas de claucl des différentes potaintress rlteeavis à la ceurvrtoue du rqisue décès est égale à cllee définie dnas le canortt d'adhésion annexé au présent arccod ;

- la rvriisoatloean des indemnités journalières, des rneets d'invalidité et des rnetes éducation srea porsviiuie par les(s) organisme(s) assureur(s) nmleoulenevt désigné(s).

Article 18.9. Rorapt annuel

L'apéríteur désigné par les ognmriaess assureurs établira aenlmnluet un rropat sur les résultats d'ensemble du régime cldnsonaioit tuos les résultats des erpeisnerts adhérentes dnas le crdae du présent article.

Ce rropat srea tmainss à la cmmissioin prtaairie de sucrellainve puor eaxemn et ansayle des comptes.

Il srea adressé à la dioerictn de cuaqhe enprtirsee adhérente par les ograeimsns assureuss à cahрге puor elle de les deifusfr aux istitnuots représentatives du personnel.

Article 18.10. Cismoomisn prtaairie de srllcvuineae du régime de prévoyance

2.1. Coospmtoiin de la cossomimin piirartae de slrnuailece du régime de prévoyance

En aiclapption de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, il a été créé une coossmiimn piratraie de slnceauvire du régime de prévoyance composée des sicyantds de salariés et des ogiooarnsants pienolnloerfsses penraoalts représentatives dnas la bnhcrae d'activité à la dtae de msie en palce du régime.

Les preaaternis scioaux cnoennievnt que ctete coiosmsimn priitarae de sinelvarcule se csomope d'un normbe égal de représentants des scadynits de salariés et des onrognitsiaas penflrsoineoless patronales, à raison de 3 représentants par sciadynt de salariés et de 3 représentants par oarnniogstn pefslinoernsloe patronale.

2.2. Réunion de la csmmosiion parairtie de savnlrcluiee du régime de prévoyance

Il est cenonvu que la csmmsiion parariite de seualnrlcvie se réunit atanut que de besoin, et au minos une fios par an.

2.3. Délibérations de la coiimssmon ptiriraae de slvanuiclere du régime de prévoyance

Les peternarais suaicox cnnoveenit que les stirncus s'organisent par collège (collège employeurs, collège salariés) et qu'au sien de cahcun des collèges il est attribué une viox par sdnaycit de salariés et une viox par ortaasinogin pllfnsensoroiee patronale.

2.4. Misoinss de la cmsoiomsn partariie de slaiuevrnlce du régime de prévoyance

Cette csiiosomn a entre arutes puor msisions :

- d'étudier les coepmts détaillés du régime fornuis par les oegsaimrns assureurs, et présentés par l'apéríteur, aifn que ces drieners eieovnt les itonminarofs alenulens sur la stiiotuan du régime aux etiepnrsers adhérentes ;

- de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action sloicae du régime et de délibérer sur les interprétations et leitgis seravnnut dnas l'application du régime de prévoyance ;

- de fxoir chauqe année les tuax de la rivltrasaioeon des pnitseortas versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la rente éducation avant leurs vadlnaiits par les clsoiens d'administration des ioitsutntins de prévoyance ;

- d'émettre des poriinsotops d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la csmiosoimn prairiae de srnuvilaclee du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la commiossion priairiae de sulnacvliree à la majorité des sintadcys de salariés et des oninragoists polnfreosseinelns patronales, précise les modalités d'organisation et de fimentoeonnt de la csmimisoion prairiae de snvluearilce du régime de prévoyance.

Article 19 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Article 19.1. Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en application au 1er du mois qui suit l'arrêté d'extension.

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

Article 19.2. Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Les parties sociales se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportés.

De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins 3 représentants sociaux.

Annexe I sur l'aménagement du temps de travail

Article 20 - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail sous réserve de la fixation d'un plafond annuel d'heures tel que précisé ci-dessous et des dispositions prévues par le présent accord en matière de durée maximale hebdomadaire et hebdomadaire, justifiées par la durée du travail définie à l'article 3 du présent avenant.

L'industrie hôtelière étant très marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de service.

Ainsi, s'appuyant sur les textes relatifs à la modulation et sur la base des dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants et dans la perspective du développement de l'emploi, il est prévu une modulation annuelle du travail, sur toute ou partie de l'année : année civile, exercice comptable, saison ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés, y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

Article 20.1. Principe

Le principe de modulation permet, par le jeu d'une compensation arithmétique, que les heures effectuées, au-delà de la durée maximale de travail de l'établissement, soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

Le régime de modulation des heures prévu par le présent avenant est réputé sans effet adapté pour permettre une application directe dans les entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du travail peut varier sur toute ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 755 heures (entreprises à 39 heures) ou 1 665 heures (entreprises à 37 heures) à compter de la date d'application de l'accord.

Article 20.2. Durées maximales de présence

En tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure

aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales hebdomadaires :

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

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

Absolue : 52 heures pour les entreprises à 39 heures, 50 heures pour les entreprises à 37 heures.

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

Article 20.3. Programme indicatif des horaires

Le programme indicatif annuel de la répartition des horaires ainsi que sa modification doivent être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra consulter au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants doivent être respectés en cas de modification de la programmation :

Les salariés sont avisés au moins 7 jours ouvrés à l'avance de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières perçues à l'industrie hôtelière, les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

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

Ainsi, en raison de la nature de l'exceptionnel les arrivées ou départs imprévus de clients non prévus, des ruptures ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel et, de manière générale, toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée.

En cas de non-respect du délai de 7 jours, le salarié bénéficie des dispositions suivantes :

- soit un pourcentage de 10 % des heures effectuées par jour de travail par rapport au délai de prévenance de 7 jours ;

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 7 jours, ayant effectué pendant les 2 jours de travail 18 heures de travail, bénéficie pour ces 18 heures d'un pourcentage de 10 %.

- soit toute autre convention définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 20.4. Cadre individualisé

L'activité des salariés peut être organisée selon un cadre

individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou basse activité.

Les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification du calendrier, le salarié devra être informé dans les conditions prévues à l'article 20.3 ci-dessus.

L'employeur devra communiquer au salarié en même temps que son bulletin de paie un document faisant état du décompte des heures du salarié.

Les modalités de l'article 20.8, régissant les conditions de rémunération des périodes de maladie ou de congés, ne s'appliquent pas aux salariés ont été absents, retrouvés accidentés en cas de maladie individualisée.

Article 20.5. Heurs supplémentaires

En cas de dépassement de l'horaire hiérarchiquement visé à l'article 20.2 ci-dessus, ces heures seront payées en qualité d'heures supplémentaires et ouvrant droit à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de rappelement dans les conditions prévues à l'article 4 du présent avenant.

De même, lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période annuelle de travail excédera la durée annuelle fixée à l'article 20.1 ci-dessus, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de rappelement dans les conditions prévues à l'article 4 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année.

Article 20.6. Chômage partiel

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

Article 20.7. Rémunération

L'employeur aura le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lier la rémunération. La décision sera prise en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les entreprises assurent aux salariés concernés un essai de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Article 20.8. Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

- en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;

- la récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des situations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite.

Dans les cas ardues que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences ne donnent pas lieu à récupération et ne sont pas déduites de la durée de

travail que le salarié devait effectuer.

Les congés et sursis du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

La rémunération ne prend pas en compte le temps de travail effectif prélevé sur le denier bulletin de paie. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié recevra le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Article 20.9. Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire

La modulation du travail permet une meilleure gestion de l'emploi des salariés en permettant une plus grande adaptation de l'emploi par rapport à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en poste pour occuper les postes à pourvoir que ce soit en cas d'absence temporaire de salariés ou en cas de surcroît temporaire d'activité.

Toutefois, lorsque cela est nécessaire, l'employeur pourra avoir recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat à durée déterminée pourra prévoir une répartition du travail modulée sur tout ou partie de la durée du contrat dans le respect de l'article 20.8.

Lorsque le salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

Le septième alinéa du paragraphe 20-8 (Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période), la première phrase du huitième alinéa de ce même paragraphe 20-8 et le paragraphe 20-9 (Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire) de l'article 20 (Modulation du temps de travail) de l'annexe 1 (Aménagement du temps de travail) sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction des heures de la rémunération.

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

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, sous réserve des adaptations suivantes :

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

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

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Dans l'organisation du temps de travail, les répétitions peuvent 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'acquiescent semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective) au-delà de la durée hebdomadaire prévue à l'article 3 du présent avenant.

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

Article 22.1. Répartition sur 4 semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 212-9-1 du code du travail et aux dispositions prévues à l'article 3 du présent avenant, l'employeur peut organiser l'aménagement du temps de travail selon un rythme respectant les 4 semaines.

Article 22.2. Répartition des jours de repos sur l'année

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

Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates sont 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 exceptions expressément définies à l'article 20.3 du présent accord ou accord exprès du salarié.

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

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

À moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne-temps, ces journées ou demi-journées de repos doivent 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 compensatoire lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

Article 23 - Temps partiel modulé sur l'année

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les présentes dispositions sont d'application directe.

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

- le temps partiel modulé qui consiste à varier sur toute ou

partie de l'année, ou la saison, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat peut concerner tous les salariés ;

- la durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est la suivante :

-- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à 2/3 de celle fixée au contrat, soit en principe 24 heures sauf accord écrit et exprès du salarié ;

- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ne peut être inférieure à 3 heures ;

- les horaires de travail peuvent varier à l'intérieur des limites suivantes :

-- la durée du travail prévue dans le contrat de travail peut varier dans le respect des limites suivantes : la durée du travail ne peut être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au contrat et ne peut dépasser le tiers de cette durée.

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

Le programme indicatif annuel de la durée de travail est communiqué 1 mois avant le début de la période.

Les horaires et leur répartition forment l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié tous les mois.

Les modalités et les délais selon lesquels les horaires peuvent être modifiés obéissent aux règles concernant le temps partiel classique.

Le décompte de la durée de travail se fera conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant.

La rémunération de ces salariés sera lissée sur la période de référence.

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

Article - Annexe II : Relevé de décisions techniques prévoyance

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Dispositions générales

Dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés des entreprises rattachées du champ d'application.

Le présent avenant en définit les dispositions générales et plus particulièrement :

- la nature des garanties : décès-incapacité-invalidité-rente éducation ;

- le montant de la cotisation : 0,80 % du salaire brut plafonné à la troncature A, réparti à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 50 % à la charge du salarié ;

- les assureurs intermédiaires désignés : CRICO Prévoyance, IPGM, URPIMMEC, OCIRP ;

- le réassureur : AXA France ;

- le co-traitant : CAGM - JP COLONNA.

Les épiscrutes d'assonipt déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant, peuvent néanmoins luer ctnarot auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve qu'il s'agit d'un régime de prévoyance favorable.

Bases des garanties

Décès : un capital exprimé en pourcentage du salaire (1 an minimum) limité à la tranche A.

Indemnités journalières : un complément de salaire de 70 % du salaire annuel brut moins les prestations de sécurité sociale (salaire limité à la tranche A). Fraction 120 ou 180 jours.

Invalidité : prestation de la part d'incapacité.

Rente éducation : une rente complémentaire nécessaire à l'éducation des enfants (10 % du salaire tranche A).

Comité paritaire de surveillance

Les signataires de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale HCR désignent à luer représentants au sein d'un comité paritaire de surveillance pour assurer le suivi et la mise en œuvre du régime de prévoyance.

Ce comité paritaire de surveillance est composé de représentants des signataires de l'avenant à la convention collective.

Adhésion par lettre du 3 septembre 2004 de la CFTC à la convention collective nationale hôtels, cafés, restaurants

En vigueur en date du 3 sept. 2004

Paris, le 3 septembre 2004.

Syndicat national CFTC hôtellerie, restauration, BP 973, Piers Ceedx 17, à la direction du travail, de l'emploi et de la formation

Avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UIMH ; GNC ; CPIH.
Syndicats signataires	IONVA CFE-CGC ; Syndicat national CFTC hôtellerie-restauration ; FGTA-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des services CDFP affiliée à l'UNI et à l'UITA, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin, par lettre du 6 janvier 2005 (BO CC 2005-5). Fédération nationale générale de l'industrie hôtelière tsriquotie (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, 73004 Chambéry, par lettre du 13 février 2007 (BO CC 2007-12). Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (SYNHORCAT), 4, rue de Gramont, 75002 Paris, par lettre du 21 février 2007 (BO n° 2007-13). Syndicat du commerce, des artisans et des professions libérales (CGT), par lettre du 9 décembre 2004.

Fonds social

Un fonds spécifique sera créé à la demande du comité paritaire de surveillance.

Calendrier

L'étude technique sera réalisée avant la fin septembre 2004. L'accord définitif de prévoyance sera signé avant le 31 octobre 2004 et soumis à l'agrément. Un avenant technique sera établi pour le règlement des différents investissements avant le 31 octobre 2004.

La mise en place définitive de l'accord de prévoyance aura lieu au 1er janvier 2005.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

Le dernier alinéa du paragraphe " Dispositions générales " de l'annexe 2 (Prévoyance) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des paragraphes et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale aux membres des sociétés de services des entreprises de niveau supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.

L'annexe 2 susvisée est étendue sous réserve que la négociation et la conclusion du protocole d'accord technique mentionné soient conformes aux règles fixées à l'article L. 133-1 du code du travail.

professionnelle, dépôt des accords, 210, quai Jemmapes, 75010 Paris.

Messieurs,

Par le présent accord nous vous informons que notre organisation adhère à la convention collective nationale hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 3 décembre 1997 (n° 3292).

Nous vous en remercions et vous prions d'agréer, messieurs, nos sincères salutations distinguées.

Fait à Paris, le 3 septembre 2004.

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

L'objet du présent avenant est de réviser l'article 18 et donc de définir le régime de prévoyance des salariés rattachés au champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de l'avenant du 13 juillet 2004. Il fera l'objet d'une information auprès des représentants représentatives du personnel des entreprises de l'industrie hôtelière de l'application du présent accord.

Les signataires paritaires et salariés réaffirment ainsi leur souhait de renforcer l'attractivité de la branche et de favoriser l'accès des salariés à des garanties de protection sociale complémentaire, sans considération d'âge ni d'état de santé.

Pour parvenir à cet objectif, elles ont estimé intéressant d'organiser la mise en œuvre des mesures conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cette mesure vise à permettre à toutes les entreprises, et donc à tous les salariés, d'accéder dans les meilleurs délais à des garanties de décès, de retraite, d'invalidité.

Le régime de prévoyance ainsi défini se substitue à tout autre régime mis en place par des accords régionaux ou départementaux.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

Les dispositions qui suivent annulent et remplacent celles de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 18
Prévoyance

Article 2 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

Le présent anvneat ptnraot révision de l'article 18 de l'avenant du 13 juelilt 2004 est colcnu puor une durée indéterminée.

Il eetnrra dnoc en vgeuiur au puls trad le 1^{er}juor du mios ciivl svinuat la pibicotluan de son arrêté d'extension.

Article 3 - Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

Le présent aaennvt srea déposé par la ptiare la puls digentlie en 5

Adhésion par lettre du 9 décembre 2004 de la CGT à l'accord prévoyance du 2 novembre 2004

En vigueur en date du 9 déc. 2004

Paris, le 9 décembre 2004.

Le sycndiat du commerce, dirbiuttoisn svcieers CGT, csae 425, 93514 Meonutril Cedex, à la drcoetiin départementale du taivral et de l'emploi de Paris, scribev des coneinntvos collectives, 210, qai Jemmapes, 75162 Pairs Cedex.

Adhésion par lettre du 6 janvier 2005 de la CFDT à l'avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'avenant n 1 du 13 juillet 2004

En vigueur en date du 6 janv. 2005

Pantin, le 6 janvier 2005.

La fédération des scierves CDFT affiliée à l'UNI et à l'UITA, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin, à la dioecritn départementale du travail, de l'emploi et de la fortmoain pirolsesonnlefe de Paris, scverie des cninnvoets collectives, BP 11, 210, qai de Jemmapes, 75462 Piras Ceedx 10.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syadicnt de la fédération des ceermomcs et des sreeivcs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Belganot Cedex, à la doiceritn

Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

Les dtnsproiisios prévues par le présent avneant poruront friae l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la dnemdae de l'ensemble de l'un des 2 collèges signataires, erepyulmos ou salariés, ou de l'une des pietars sraaineitgs seulement, dnas les citnonodis des aetlcris L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 2 neovbmre 2004.

Messieurs,

Norte otgrsniaoain syndicale, conformément à l'article 132.9 du cdoe du travail, vuos imnfore qu'elle adhère à deatr de ce jour, à l'accord de " Prévoyance " du 2 nrobevme 2004 signé dnas la bncrhae hôtels-café-restaurants.

Vuos en snihouatat bnnoe réception.

Recevez, Misneur le directeur, l'expression de nos stnaoluitas distinguées.

La secrétaire générale.

Madame, Monsieur,

Ntroe osargaonitin slnidcaye à l'honneur de vuos firae part, conformément à l'article 132-9 du cdoe du travail, de son adhésion à daetr de ce juor à l'avenant révisant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jiuellt de la cevninootn ciltlievoce nnaoiltae des hôtels-café-restaurants signé le 2 nvrboemee 2004. Cet annvaet ptore sur la msie en pcale d'un régime de prévoyance des salariés dnas la bhrncae des hôtels-café-restaurants.

Vuos vorudez bein en rtuoer nuos établir un récépissé de ce dépôt.

Nuos vuos pniros d'agréeer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sttenienms distingués.

Le secrétaire national.

départementale du travail, de l'emploi et de la fotormian pfnesollirsoene de Paris, scievre des cetvoonnnis collectives, 210, qai de Jemmapes, 75462 Pairs Cdeex 10.

Monsieur,

Nuos aonvs le psiialr de vuos fiare saovir qu'après décision du baureu fédéral de la fédération des cemmocers et des srieevcs UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la ceotnionvn clcoltieve " Hôtels, cafés, rruestnaats (toutes covonntiens confondues) " n° 3292.

Avenant n° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail

d'aménagements du tpmes de tiavr al cimeoplatbs avec les aetnetts de la clientèle, les ainrapisots des salariés et les egixencs de gesoïtn iuoelbrncntnaos de l'entreprise.

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; SRANHYOCT ; UMIH.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; INVOA CFE-CGC ; Fédération des sevirces CDFT ; Sicndyat ntnaiaol hôtellerie resuatrtioan CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération aomtunoe générale de l'industrie hôtelière tisrotiueque (FAGIHT), 221, anueve de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, par lrtete du 18 jielult 2013 (BO n°2013-30)

Les pairatneers suoacix réaffirment la nécessité de puisrrvuoe le doialgue siaocl dnas la branche.

Ils se snot réunis à cttee fin et ont élaboré en cuommn le présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les oïarsoginntas pnaeroltas et sayidnecs de salariés sntagiaeris :

Souhaitent rfoncreer l'attractivité de la brhcnæ tnat en tremes de développement de l'emploi et de fidélisation qu'en temers de fiamrootn plneonsosflreie et de rncecnoassinæ de qfuoaaliictin ;

Expriment luer volonté d'examiner les modalités d'aménagement du tpmes de tariavl au regad du noeuavu cdare légal et réglementaire et de développer aïsni la modernité de la psosoifrni ;

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des errtinpsees de la brahcnæ en paernnt en cmotpe luer diversité (entreprises saisonnières, très ptieets entreprises...) et les particularités des métiers de svrièce dépendant étroitement de la dndmaee de la clientèle et caractérisés par une activité à frote intensité de main-d'oeuvre ;

Soulignent ciomebn l'activité de ces esperteinrs est seuibtlspæ de fcuuetlr fomntreet et de manière imprévisible, en fotncoïn des sniatuiots aeeincdceitlls ou événementielles dnas les dmionæes économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de lerus sensibilités à la variabilité des tuax de cagnhe et de lures eotnoipxis à la cncreurocne internationale.

En conséquence :

Vu les lios du 13 jiun 1998, du 20 jæevinr 2000 modifiée par la loi ralvetie aux salaires, au tpmes de tivaarl et au développement de l'emploi du 17 jvnïear 2003, la loi du 4 mai 2004 et ses txeets d'application ;

Vu la coitnvoenn clilovcete notilanae des hôtels, cafés et ruasentars du 30 arivl 1997, étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et trdauite réglementairement par décret du 31 mras 1999 ;

Vu l'avenant n° 1 à la cvneiotonn ctocellive nniaotlae susvisée, signé le 13 julelit 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 et taurdit réglementairement par décret du 30 décembre 2004 ;

Vu l'avenant du 2 nbemorve 2004 à l'avenant n° 1 du 13 jelluit 2004 susvisé, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 ;

Vu l'arrêt du Cosienl d'État en dtae du 18 orobcte 2006 anunnalt le décret du 30 décembre 2004 et l'arrêté du 30 décembre 2004 à l'exception de ses donsitospiis rievteas au Simc hôtelier, aux cdreas et au régime de prévoyance de la bhacne (titres IV, VII et VIII de l'accord du 13 juleilt 2004),

les petanreiras scaoix cnvenonniæt que l'application de ce diiosisptf ceneiovtnonnl diot cioturbner à l'évolution de l'organisation du tvraial dnas les eesrrpeitns du seecutr des hôtels, cafés et rsnuartets par la msie en ovuere

Le présent aeanvnt cncrneoe l'ensemble des salariés y cmrpios le pnenroesl asadntiitmræ et les salariés embauchés suos ctöanrt de fatmïoron en aenrlancte des epsnieterrs ranevelt du cahmp d'application de la cenvtöoinon clctioeue naoatline des hôtels, cafés, ruaasnterts en dtae du 30 avir l 1997.

Les esetirrpes visées par le cmahp d'application snot généralement répertoriées aux ceods NAF satuvins : 55.1A, 55.1C, 55.1E, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.6A (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes rveelant pmiiclrneanpet du cdoe NAF 55.3A et dnöt l'activité panprilcie csisonte à préparer, à vredne à tuos tepys de clientèle, des amlnteis et bnioosss variés présentés en libre-service, que le cenilt doispse sur un ptelaau et pyæ aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mniimum composée de 3 établissements aaynt une eigensne ciaelmorcme identique.

Article 1 bis (1) - Extension du champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les prrineeaats suaocx cnvneonint d'inclure les discothèques dnas le cmhap d'application de la covnetnoïn clvoictlee naoainlte de 1997 aïsni que du présent avenant.

Les eitrnsepers ravelnet du cdoe NAF 55.4C snot dnoc également visées.

(1) Alcrite exlcu de l'extension, comme étant cianrotre aux diispionstos de l'article L. 133-1 du cdoe du travail, aux temres dueeelsqz la cvtinonnoen de bnharce ou ses atannevs doivent, puor pooiuvr être étendus, aïvor été négociés et clouncs en csiomoïmsn composée des représentants des ooitngiasnars syilndceas d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).

Article 2 - Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Il est précisé que tuos les salariés bénéficiant ieuunedmledivilt ou ctleeivlmcnoet à la dtae d'application du présent anenavt de dnitosoiisps puls avantageuses, au tirtæ du cnotart de travail, d'accords antérieurs au nvæieu national, régional, départemental ou par acrocd dnas l'entreprise ou l'établissement les conservent.

Les praetis stegiranas cvoenningent qu'il ne proura pas être dérogré aux dtöiniïopsss du présent aocrcd par aocrcd d'entreprise, suaf accrod puls favorable.

Titre II : Durée et aménagement du temps de travail

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

En vertu des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, la durée maximale de travail est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises. Toutefois, les entreprises peuvent mettre une durée inférieure.

Les entreprises qui à la date du présent accord aneuplont une durée maximale de travail inférieure à 39 heures restent soumises à cette durée.

Article 4 - Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les heures effectuées entre la 36^e et la 39^e heure sont majorées de 10 %.

Les heures effectuées entre la 40^e et la 43^e heure sont majorées de 20 %.

Les heures effectuées à partir de la 44^e heure sont majorées de 50 %.

Article 5 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

5.1. Définition

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectuée au-delà de la durée normale de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée maximale légale de travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositions spécifiques relatives à l'aménagement du temps de travail telles que prévues à l'article 10 du présent accord (modulation, cycle, etc.).

Le pourcentage des heures supplémentaires ainsi que leurs modalités définies ci-dessus peuvent être remplacés en tout ou partie par un pourcentage forfaitaire de maximum de 110 % pour les 4 premières heures, de 120 % pour les 4 suivantes et de 150 % pour les autres.

Dans le respect 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 consultation 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 est autorisé à déroger sur un accord sur un autre accord l'horaire normal et individuel de chaque salarié ainsi que les périodes de travail qu'il a réellement effectuées pour couvrir des jours où il n'est pas fait une stricte application de celui-ci.

Ce accord est émané par le salarié au moins une fois par an et est soumis à l'approbation de l'inspecteur du travail.

Le salarié est 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 ils ont droit en application de l'article L. 212-5 du code du travail ;

- le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

5.2. Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage de service

Pour les salariés rémunérés au pourcentage en application des articles L. 147-1 et suivants du code du travail, la rémunération tirée du pourcentage de service calculé sur le chiffre d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail. Toutefois, l'entreprise devra ajuster au pourcentage de service le paiement des majorations prévues à l'article 4 du présent accord au titre des heures supplémentaires exécutées.

La rémunération du salarié payé au pourcentage de service ainsi composée devra être au moins égale au salaire minimum 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.

5.3. Calcul des 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, utilisables 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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

À l'exception des travailleurs de nuit, au sens de l'article 12.2 du présent accord, 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 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Personnel de réception : 12 heures.

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 et R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail.

Article 7 - Temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

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, 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 les conditions sous forme, soit de repos, soit de contreparties financières dans les termes du 3^e alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail. 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 proportionnellement 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 contrepartie en rémunération équivalente.

Article 8 - Affichage et contrôle de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

L'article 6 (1) 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 réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres nommés 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 et restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 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, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émané par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe III du présent avenant est prévue à cet effet ;

- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document comprendra les mentions suivantes :

-- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;

-- le nombre d'heures de repos compensatoires acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensatoire

légal et le repos compensatoire de même nature ;

-- le nombre d'heures de repos compensatoires en moins ou en plus au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné conformément 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^e de l'article 21 du titre VI de la convention collective nationale du 30 avril 1997, un rattrapage ou tout autre aménagement doit permettre les salariés :

- 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 maximaux de report pour les demi-journées ou journées.

(1) Lire le point 6 de l'article 21.

Article 9 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations professionnelles représentatives s'engagent à ouvrir des négociations au plus tard au cours du second semestre 2007.

Article 10 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les modalités d'aménagement du temps de travail concernent :

- la modification 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.

Article - Titre III : Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

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 même convention nationale demeure applicable.

Les agencements proposés 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.

Article 11 - Jours fériés autres que le 1er Mai

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

11.1. Modalités d'application

1. Dnas les établissements permanents

Tous les salariés cnapomtt 1 an d'ancienneté dnas le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en puls du 1^{er} Mai, de 8 jous fériés par an, sleon le clairedr ci-dessous :

- 5 jruos fériés gntiaras à coepmtr de la dtae d'application du présent aenanvt ;

- 2 jorus fériés à cepotmr du 1^{er} jeilult 2007 ;

- 1 juor férié à cotepmr du 1^{er} jevainr 2008.

En tuot état de cause, il est accordé au salarié 5 jruos fériés garantis. Ainsi, le salarié bénéficie de 5 juors fériés ou chômés et payés ou compensés en tpems ou indemnisés même si le salarié est en reops ces jrous fériés considérés.

Les 3 arutes jrous fériés snot accordés soeln les modalités saitunevs :

- le juor férié est chômé, le chômage des jorus fériés ne diot entraîner auunce réduction du srlaaie ;

- seenmleut dnas le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 juor de cpneoamitson ;

- le juor férié coïncidant avec un juor de reops ne donne pas leiu à cemitonsoan ou à indemnisation.

2. Les établissements sseianiorns (et puor les salariés suos cranotts ssaniirenos des établissements permanents) :

Tous les salariés des établissements sniosrnaies et cuex suos craotnts sairenosins dnas les établissements permanents, jsfiuittat de 1 année d'ancienneté dnas un même établissement et/ou eserrpinte au snes de l'article L. 122-3-15 du cdoe du travail, bénéficient en puls du 1^{er} Mai, le cas échéant, des jrus fériés (arrondis à l'entier supérieur) soeln le cederainlr et les modalités d'application définis ci-dessus au prtora de la durée du ctanrot de travail.

3. Les établissements orteuvs puls de 9 mios :

Les salariés bénéficient du régime des jrus fériés des établissements permanents, suaf puor les salariés suos ctrnaot sinaoeinsr qui relèvent des ditisonioss de l'alinéa ci-dessus.

11.2 Modalités complémentaires des juors fériés garantis

Il est expressément cnoevnu que les juors fériés anisi compensés punevet être pirs ienolesmt ou en continu, au curos de l'année civile, ou de tutoe ature période de 12 mios définie par l'entreprise.

Ces 5 jruos fériés grtaanis peuvent, le cas échéant, csutnioetr une sieamne de congés à la dneamde du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Au tmere de cttee période de 12 mois, l'entreprise dvrea vérifier si le salarié a bénéficié des jruos fériés giarnats dus. L'entreprise en irfnome le salarié. Si le salarié n'a pas bénéficié de tuot ou parite de ces jours, il devra en bénéficier dnas les 6 mios savnuut l'expiration de cttee de période de référence selon les modalités csiiohes par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Its pnuveet être indemnisés dnas les mêmes conditions.

Les salariés des établissements sosneriians et cuex suos crtontas saoneinsirs des établissements prnmneetas bénéficient, au prttoa de luer croatnt de travail, des jrous fériés ansii attribués.

Les salariés à tmeps paiterl bénéficient des jrus fériés ansii attribués. La dospisitoin conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 juor de caisomeptnon ou son iidetsnnamion lorsuqe le juor férié coïncide avec un juor de repos hebdomadaire, est abaplplice aux salariés à tepms partiel, et pro rtaa tmoripes puor les salariés à tmeps ptrieal dnot le temps de taival prévu au contrat est réparti sur mnios de 5 juors par semaine.

Le chômage des jrous fériés ne diot entraîner aucnue réduction du salaire.

Des epexmles d'application de ces pnicrpeis snot exposés dnas une aennxe 2 jtnole au présent avenant.

11.3 Tvaialr des arpteinps meirnus les jorus fériés

En aitpalipocn de l'article L. 222-4 du cdoe du travail, le tivraal des anprtieps mirunes est autorisé les jours fériés.

En contrepartie, losruqe le juor travaillé est un juor férié, le siarale jarioulnr de bsae qu'ils perçoivent puor ctete journée de trvaial est doublé.

Titre IV : Travail de nuit

Article 12 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Prenant en ctmpoe les dsniooiptss de la loi du 9 mai 2001, rtvlaiee à l'égalité pinsoofrnleslee ertne les hmmeos et les femmes, qui réglémentent le tvarail de nuit, les paietrs snrtiiaegas ont souhaité adptaer la loi aux spécificités des activités exercées dnas le scueetr des hôtels, cafés et restaurants.

Elles roennsichnaset que le taarvil de niut est inhérent et islbadoniicse de l'activité des eisrenpetrs du secteur, d'une part, puor aruessr la continuité du sricvee et, d'autre part, puor répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dnas les établissements reenvact du public.

Il s'agit d'une piqraute déjà instaurée dnas les epeestrnrns de la branche, qui puet cerocennr tuos les elompis de l'entreprise. II cnivonet d'en préciser les cnreorteptias et lures cdintinoos d'application.

12.1. Définition du tavrail de nuit

Conformément aux dsinitosipos de l'article L. 213-1-1 alinéa 2 du cdoe du travail, tuot trvaail ertne 22 heuers et 7 herues est considéré cmome tavrail de nuit.

12.2. Définition du trueailavr de nuit

Est considéré cmome tralleiavur de niut cueli qui acclpomit ptheadnt la période de niut définie à l'article 12.1 :

- siot au mmois duex fios par snimaee soeln son hraoire de tiraval hibateul au monis 3 hruees de son trvaial effietcf qeitudun ;

- siot au mmois 280 heuers de tavaril eicfetff dnas la palge « hoirrae de niut » puor les établissements peactnmrns sur l'année ciilve ;

- soit, sur une période d'un tremstie civil, 70 hereus puor les établissements snsaoeriins ou les salariés snseoirniias des établissements permanents.

12.3. Durées mialxmeas du traavil de niut et tpems de pause

Compte tneu des impératifs réglementaires en vieuugr dnas la profession, les durées de tvraail snot celes tleels que définies par la loi ou par coevtionnn coleivctle ou acrcod de bnharce étendu. Elels s'appliquent aux tirurallveas de nuit.

1. Durées mlaaeimxs journalières

Conformément aux alctreis L. 213-3 et stavvnis du cdoe du taravil asini qu'aux ailtrecs R. 213-2 et svituans de ce même code, la durée mxamlaie journalière est de :

Personnel atmsirdiatnf hros stie d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre prnsoeentl : 11 h 30.

Veilleur de niut : 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.

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 salariés de nuit, calculée sur une période quinquennale de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures en moyenne.

3. Temps de pause (1)

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 opérationnelles ou réglementaires, le salarié ne peut avoir accès à ses équipements personnels, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

12.4. Conditions spécifiques au travail de nuit

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

Les cotisations en repos compensatoires sont 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 compensatoire sera en tout état de cause forfaitisé à 2 jours par an.

Les modalités d'attribution de ces 2 jours sont 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

En application de l'article L. 213-4-2 du code du travail, lorsque le travail de nuit est imposé avec des obligations faiblement impérieuses, notamment avec la grade 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 absence ou de son affectation sur un poste 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 correspondant 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 avantages sociaux dans le cadre 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.

12.6. Mesures destinées à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail correspondant au travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour motiver 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.

(1) *Paagrhræpe étendu suos 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).*

Titre V : Temps partiel

Article 13 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2007

13.1. 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 contractuellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail aliéables dans l'établissement ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée contractuellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail aliéables dans l'établissement ;

- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée contractuellement pour l'entreprise ou aux durées du travail aliéables dans l'établissement diminuées des heures de travail compensatoires 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 citée en préambule des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Il doit mentionner notamment les éléments suivants :

- 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 tâches 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, en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, 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 discriminatoire avec des obligations professionnelles impérieuses, avec le suivi d'un engagement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un ateur 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 application de l'article L. 212-4-4 du code du travail, 1er alinéa, en cas de situation exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Le salarié bénéficie dans ce cas de dispositions définies par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, le salarié bénéficie d'un pourcentage de 10 % des heures effectuées par jour de travail par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

13.3. Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes 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 1/3 de la durée habituelle ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée habituelle fixée au contrat sont majorées à 5 % ;

- au-delà de 1/10 de la durée habituelle fixée au contrat sont 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 13.6 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 collectivement au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

13.5. Interruptions 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 comprise le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas et en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de dispositions spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces dispositions sont les suivantes :

- les 2 séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée sont chacune d'une durée maximale de 3 heures consécutives ;

- et, de plus, en matière des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les dispositions prévoient que la durée habituelle du travail du salarié 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

conditions égales, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

13.7. Suivi 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 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.

Titre VI : Classifications

Article 14 - Classifications

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les dispositions suivantes complètent les dispositions de l'article 34 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Les partenaires sociaux, auxquels de vœux les représentants 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 personnel d'un établissement 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 déterminé par les partenaires sociaux, sachant qu'une progression du poste est possible en référence à la grille des emplois parents et dans la limite du statut considéré.

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

- CQP-IH : employé d'étages : niveau I, échelon 3 ;
- CQP-IH : agent de routesairan : niveau I, échelon 3 ;
- CQP-IH : commis de cuisine : niveau II, échelon 1 ;
- CQP-IH : serveur : niveau II, échelon 1 ;
- CQP-IH : pizzaiolo : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : cuisinier : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : réceptionniste : niveau II, échelon 2 ;
- CQP-IH : assistant d'exploitation : niveau IV, échelon 1.

Concernant les dispositions de l'article 34 et de l'annexe I 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 scénario sresemte 2007.

Article - Titre VII : Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Article 15 - Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Consulter l'avenant n° 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance qui remplace l'ancien Titre VII de l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail.

Titre VIII : Chèques-vacances

Article 16 - Chèques-vacances

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

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 repose sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur le coiffeur initié de chaque salarié d'effectuer des versements.

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations professionnelles représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du 2^{ème} trimestre 2007.

Titre IX : Suivi de l'accord

Article 17 - Durée, entrée en vigueur, dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le présent accord est à durée indéterminée.

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

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

Article 18 - Révisions et modifications

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le présent accord 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 peuvent être apportées.

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

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place la commission paritaire d'interprétation et de conciliation conformément à l'article 5 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997.

Article - Titre X : Thèmes de négociation prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les partenaires sociaux s'engagent de façon prioritaire, hors négociation de salaires et hors prévoyance et, en tout état de cause, avant fin 2007, hors de la priorité ci-dessous mentionnée :

- à négocier de nouveaux dispositifs relatifs au temps de repos entre 2 journées de travail afin de porter notamment à 9 heures ce temps de repos en cas de surcroît d'activité et avec l'accord du salarié ;

- à examiner le statut des cadres ;

- à mettre en place la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997.

Annexe I : Aménagement du temps de travail

Article 19 - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail sous réserve de la fixation d'un nombre annuel d'heures, tel que précisé ci-dessous, et des dispositions prévues par le présent accord en matière de durée maximale hebdomadaire et hebdomadaire, justifiées par la durée du travail définie à l'article 3 du présent accord.

L'industrie hôtelière étant très marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de service.

Ainsi, s'appuyant sur les textes relatifs à la modulation et sur la base des disponibilités de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, et dans la perspective du développement de l'emploi, il est prévu une modulation de l'organisation du travail, sur toute ou partie de l'année : année civile, exercice comptable, saison ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

19.1. Principe

Le principe de modulation permet par le jeu d'une compensation arithmétique que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

Le régime de modulation des horaires prévu par le présent accord est réputé satisfaisamment adapté pour permettre une application dans les entreprises, sous réserve de la validation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du travail peut varier sur toute ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 607 heures.

19.2. Durées maximales de présence

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

Durée maximale journalière :

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 aux articles L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R. 212-8, R. 212-9, R. 212-10 du code du travail.

19.3. Programme iteraire des horaires

Le programme iteraire de la répartition des horaires ainsi que sa modification doivent être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La programmation individuelle sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais prévus doivent être respectés en cas de modification de la programmation.

Les salariés sont avisés, au moins 7 jours ouvrés à l'avance, de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à l'industrie hôtelière, les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les incidents signataires, successifs d'événements non justifiés à la notation de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, en outre dans le cadre de l'exceptionnel, les arrivées ou départs imprévus de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel et, de manière générale, toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée.

En cas de non-respect du délai de 7 jours, le salarié bénéficie des dispositions suivantes :

- soit un repos compensatoire de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 7 jours, ayant effectué pendant les 2 jours de retard 18 heures de travail, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensatoire de 10 %.

- soit toute autre disposition définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

19.4. Casier individuel

L'activité des salariés peut être organisée selon un casier individuel, définissant les périodes de haute/moyenne ou basse activité.

Les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification du calendrier, le salarié devra être informé dans les conditions prévues à l'article 19.3 ci-dessus.

L'employeur devra informer le salarié en même temps que son bulletin de paie un décompte faisant état du décompte des horaires du salarié.

Les modalités de l'article 19.8 régissant les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été affectés à une activité particulière en cas de modulation individualisée.

19.5. Heures supplémentaires

Seuil de déclenchement et régime des heures supplémentaires :

En cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire visé à l'article 19.2 ci-dessus, ces heures sont payées en qualité d'heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant.

De même, lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période de modulation excède la durée hebdomadaire fixée à l'article 19.1 ci-dessus, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année, à raison :

- d'une majoration de 10 % pour les heures effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures ;

- d'une majoration de 20 % pour les heures effectuées entre 1 791 heures et 1 974 heures ;

- d'une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1 974 heures.

Amplitude de la modulation :

L'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire hebdomadaire maximal fixé en période basse et d'un horaire hebdomadaire maximal en période haute fixé à 48 heures de travail effectif.

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Le contingent d'heures supplémentaires, excédant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable dans l'année, est fixé à 130 heures par an.

Toutefois, ce contingent annuel est porté à 360 heures par an lorsque la modulation est pratiquée sur la base d'une modulation peu élevée, c'est-à-dire (1) :

- soit comprise entre une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ;

- soit lorsque le volume d'heures modulées n'excède pas 70 heures par an et par salarié.

19.6. Chômage partiel

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

19.7. Rémunération

L'employeur a le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lier la rémunération. La décision sera prise en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les éléments pris en compte aux salariés concernés un lien de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

19.8. Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

- en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou

indemnisation, l'indemnité à verser au salarié s'ra calculée sur la base de la rémunération lissée ;

- la récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et les absences liées à des situations 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 doit effectuer ;

- les congés et les jours de repos 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 travail 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 moyen hebdomadaire, dans le respect des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail ;

- la rémunération ne comprend pas de temps de travail effectif s'ra prélevée sur le salaire brut de paie dans le respect des articles susvisés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;

- en cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié c'est-à-dire le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

19.9. Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire

La modulation doit permettre une meilleure gestion de l'emploi des salariés en permettant une plus grande adaptabilité de l'emploi par rapport à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en pause pour ceux-ci les plus à même de le faire en cas d'absence temporaire de salariés ou en cas de surcroît temporaire d'activité.

Toutefois, lorsque cela est nécessaire, l'employeur pourra avoir recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat à durée déterminée pourra prévoir une répartition du travail modulée sur tout ou partie de la durée du contrat dans le respect de l'article 19.8.

Lorsque le salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7, premier alinéa, du code du travail, qui prévoient que les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 du code du travail peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa 2 de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 26 mars 2007, art. 1^{er}).

Article 20 - Organisation du temps de travail sous forme de cycle

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2007

Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, sous réserve des adaptations suivantes :

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 hebdomadaires sont celles fixées à l'article 6 du présent avenant.

Article 21 - Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2007

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent opter 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'acquiescent semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective) au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

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

21.1. Répartition sur 4 semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 212-9-1 du code du travail et en référence à la durée légale de 35 heures par semaine, l'employeur peut organiser l'aménagement du temps de travail selon un rythme sur 4 semaines.

21.2. Répartition des jours de repos sur l'année

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

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

Toutefois, la modulation de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles définies à l'article 19.3 du présent accord ou accord exprès du salarié.

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 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 compensatoire lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

Article 22 - Temps partiel modulé sur l'année

En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2007

Les présentes dispositions sont d'application directe.

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

- le tpmes priatel modulé qui ctnossie à fiare vrear sur tutoe ou prate de l'année, ou la saison, la durée du travail hmedariaobde ou munlesee stipulée au cartont puet cnrecoer tuos les salariés ;

- la durée mlniamae hddieaambore ou mlesnlué de travail est la staivune :

-- la durée mmalniie de tariavl hadodimbeare ou mlusnelee ne puet être inférieure à 2/3 de clele fixée au contrat, siot en ppcirine 24 hurees suaf aoccrd écrit et exprès du salarié ;

-- la durée mnimalie de taivarl pandent les juors travaillés ne puet être inférieure à 3 hueers ;

- les hrireaos de tvraail puenevt verair à l'intérieur des lietims stnevuais :

-- la durée du travail prévue dnas le ctnorat de taavirl puet vrear dnas le reepsct des ltmiiies saveutnis : la durée du travail ne puet être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au cratnot et ne puet dépasser 1/3 de cette durée.

-- emxlepe : la durée mnliame du ctoanrt de tiaavrl suaf arocdd exprès ctirrnoae du salarié est de 24 hurees par semaine, l'horaire du salarié ne pruroa être inférieur à 16 hueers ni supérieur à 32 heuers par seinmae ;

-- le promrmgae iniadictf aneunl de la durée de tvaiarl est communiqué 1 mios avnat le début de la période ;

-- les hoeraris et luer répartition fnreot l'objet d'une ntoe rismee par l'employeur au salarié tuos les mios ;

-- les modalités et les délais solen lqeeulss les haoreris pnuevt être modifiés obéissent aux règles crnncnoaet le tpmes pteail csauqsile ;

-- le décompte de la durée de tviraal se frea conformément aux dsitpioinoss de l'article 8 du présent avennat ;

- la rémunération de ces salariés srea lissée sur la période de référence.

Le ctnorat à temps ptaiarl est un cntarot de taavril à durée indéterminée ou à durée déterminée dnas les cnditionos prévues aux acerlits 13 et 14 de la cnntoioven clceliovte naotinlae des hôtels, cafés et restaurants.

Article - Annexe II : Exemples relatifs aux jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

1. Juros fériés garantis

1.1. Modalités d'octroi des juros fériés garantis

Si le juor férié tmobe un juor de repos, le salarié bénéficie d'une journée de caopstimoenn ou d'une iandimstoinen équivalente.

Si le juor férié tbmoe un juor de tarvail du salarié et que l'entreprise décide de fmreer l'établissement ou de lui adcoecrr ce juor férié, le salarié bénéficie du juor férié en cuase avec meiatinn de sa rémunération.

Si le juor férié tmobe un juor de tarival du salarié et que la présence du salarié est nécessaire, et que l'entreprise décide de rseter ouverte, le salarié bénéficie en puls de sa rémunération

haieltube :

- siot d'une journée de csipetmoaann ;

- siot d'une indntiamesoin équivalente.

1.2. Décompte des jorus fériés garantis

Cas des salariés des établissements permanents
Au tmere de ctete période de 12 mois, ces 5 juros fériés diovent aovir été pris, compensés ou indemnisés. A défaut, le salarié dreva en bénéficiier dnas les 6 mios snaivut l'expiration de cttee période de référence soeln les modalités cioihess par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ces 5 jruos fériés grntaais peuvent, le cas échéant, ciotuesntr une semaine de congés.

Cas des établissements seininorsas et des salariés suos cnotrat sirainnesos des établissements permanents

Exemple de clcaul : soeln les modalités définies au tirte III, un salarié ayant un caonrtt de 4 mios bénéficie de 4/12 de 5 jrus fériés garantis, siot 1,66, andrros à 2 juors fériés garantis.

Cas des salariés à tpmes partiel

Exemple d'un salarié à tepms peraitl tlalrvnaiat 5 jrous ou puls par semaine. Il bénéficie du même nobmre de juors fériés garitans qu'un salarié à temps complet, siot 5 jruos fériés par an.

Exemple d'un salarié à temps pateirl taanlrivat 4 jrous dnas la semaine. Il bénéficie de 4/5 de 5 juors fériés garantis, siot 4 jours fériés garantis.

2. Les 3 artues jours fériés

Si le juor férié tmboe un juor de repos, le salarié ne bénéficie ni d'une journée de citoesamponn ni d'une qnlocuquee indemnisation.

Si le juor férié tobme un juor de triaval du salarié, et que l'entreprise décide de frmeer l'établissement ou de lui areodccr ce juor férié, le salarié bénéficie du juor férié en csuae avec mteianin de sa rémunération.

Si le juor férié tmobe un juor de tvraail du salarié, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie de 1 journée de cpoeitasonn ou d'une intoemadiisnn équivalente.

Article - Annexe III : Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Identification de l'établissement : (à compléter)

Identification du salarié : (à compléter)

Qualification : (à compléter)

Mois de : (à compléter)

Année : (à compléter)

Aménagement du tpmes de trvaail : (à compléter)

Semaine du (à compléter) au (à compléter)	Heure de prsie de fonction	Pause		Pause		Heure de départ du travail	Durée de travail	Signature du salarié
		Début	Fin	Début	Fin			
Lundi								
Mardi								

Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Total hmdadoirabe de la durée du travail								Signature de
Solde des hurees accomplies								l'employeur

Adhésion par lettre du 13 février 2007 de la FAGIHT à l'avenant du 2 novembre 2004 qui instaure un régime de prévoyance

En vigueur en date du 13 févr. 2007

Chambéry, le 13 février 2007.

La fédération atnuomoe générale de l'industrie hôtelière tquiurioste (FAGIHT), 221, avneue de Lyon, 73004 Chambéry, à la dcitoerin générale du tvarial et de l'emploi de Paris, braueu RT 2, 39-43, qauî André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15.

Muinsoer le directeur,

En ailoiacpptn de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos

Adhésion par lettre du 21 février 2007 du synhorcat à l'accord du 2 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance

En vigueur en date du 21 févr. 2007

Paris, le 21 février 2007.

Le syicadnt niatnaol des hôteliers, restaurateurs, creaites et traruetis (SYNHORCAT),4, rue de Gramont,75002 Paris, à M.

Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation

irfnfmoos de l'adhésion de la FHGIAT à l'avenant du 2 nmeovbre 2004, qui iarusnte un régime de prévoyance au naievu de la bnharce (avenant révisant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jluielt 2004 de la cnettooivn cteclolive notnalaie des hôtels, cafés, restaurants).

Vuos treueorvz ci-joint cipoe des ceurirros et accusés de réceptions iorfnnamt les représentants des oragtnosiians prenselsloonifes d'employeurs et de salariés de la brchnae (CPIH, UMIH, GNC, SYNHORCAT, CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) de ctete adhésion.

Nuos vuos pinros d'agréer, Miuoesnr le directeur, nos saunitlos distinguées.

Le secrétaire.

Gérard Larcher, minitrse délégué aux ronatiels du travail,55, rue Saint-Dominique,75007 Paris.

Monsieur,
Conformément aux teerms de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos ifonmorns par la présente de l'adhésion du SYNHORCA, syandict nanoital des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, traiteurs, à l'avenant du 2 nobverme 2004 iauntsnrat un régime de prévoyance dnas nrtoe bcnahre d'activité. Nous vuos piorns de croire, Mien sour le ministre, à l'assurance de ntore huate considération.

Le président.

professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes

Signataires	
Patrons signataires	Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ; Groupement national des chaînes hôtelières (GNC SNC-ASMOTEC) ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SAHRNOCYT ; Syndicat national des restaurateurs, hôteliers et hôteliers (SNRLH) SCHANROYT ; Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national des entreprises régionales de restauration hôtelière (SNERRS) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ; Fédération nationale générale de l'industrie hôtelière (FAGIHT) ; Fédération nationale des hôteliers de France (FNBF) ; Syndicat national de la thalassothérapie.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Syndicat national CTFC hôtellerie-restauration ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et tourisme (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des transports et des services annexes (FGTA) FO ; Fédération des professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Article Préambule

en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 934-2 du code du travail, tel qu'il résulte des lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991 et n° 2004-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle continue.

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, ci-après désigné « ANI du 5 décembre 2003 », et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ci-après désignée « loi du 4 mai 2004 », font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel de se réunir au moins une fois tous les 3 ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, ci-après désigné « secteur », les partenaires sociaux ont conclu un accord sur « les objectifs et moyens de la formation professionnelle » le 22 mai 1985 pour l'industrie hôtelière et le 22 février 1985 pour la restauration collective.

Conscients, déjà, que la formation professionnelle est un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, ainsi que pour les entreprises qui pour les salariés, les partenaires sociaux ont mis l'accent sur la nécessité de prêter une attention aussi étroite que possible aux besoins des salariés sur le marché du travail et la formation dispensée, afin de répondre tout à la fois aux besoins individuels des salariés qu'aux exigences issues par le développement et la transformation des entreprises du secteur.

Un avenant du 27 octobre 1992, conclu à la suite de l'ANI du 31 décembre 1991 et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, a modifié l'accord du 22 mai 1985. L'accord du 25 février 1985 (2) a, lui, été modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à

l'apprentissage - filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur que constitue le contrat d'apprentissage - c'est « le principe d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les « secteurs » professionnels », les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur « l'apprentissage dans l'industrie hôtelière », ci-après désigné « accord du 14 décembre 1994 ».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de ces différents accords professionnels.

Comme le souligne le « rapport introductif » publié par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications en juin 2006, l'hôtellerie, la restauration et les « activités connexes » sont une activité de services, dont l'une des caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les lieux et les modes de prestations, la taille et la spécialisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de loisirs.

Les parties signataires entendent promouvoir en ce qui concerne la diversité des publics et des situations de travail dans une optique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la réussite de la qualité et de l'excellence.

Les parties signataires rappellent que le secteur est constitué par plusieurs branches professionnelles :

- ? la restauration de type traditionnelle ;
- ? la restauration collective ;
- ? l'hôtellerie ;
- ? les cafés et débits de boissons ;
- ? les services et activités de réception ;
- ? la thalassothérapie ;
- ? les bien-être ;
- ? les autres (1).

Ces branches comprennent des activités identifiées dans des catégories distinctes. À la signature du présent accord, il s'agit des catégories de métiers des hôtels-café-restaurants, du personnel des établissements de restauration de collectivités et des chaînes de cafétérias et assimilées.

Le secteur est confronté, depuis plusieurs années, à un bouleversement du paysage des métiers et à un renouvellement des compétences requises qui s'articulent autour de :

- ? une évolution des emplois (ceux-ci ne sont plus uniquement centrés sur les tâches de production ou de service, mais impliquent des compétences transversales d'animation, de gestion, des compétences humaines, commerciales, de marketing...)
- ? le développement d'activités nouvelles se traduisant par un besoin encore accru de pluricompetences à côté d'emplois spécialisés ;
- ? une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux du secteur, prenant acte du rôle déterminant de la négociation collective, tel qu'issu de la réforme de la formation professionnelle, marquent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à travailler pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures existantes professionnelles du secteur :

- ? la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH ;
- ? le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le FFAIH ;
- ? l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

(1) La branche consigne à conclure des accords sur la formation professionnelle spécifiques à son activité. Elle est encouragée par la convention collective nationale des professionnels du 29 mars 2002. Les dispositions du présent accord ne lui sont pas applicables, sauf adhésion volontaire de la branche par accord paritaire.

(2) L'ANI du 22 février 1985.

Article 1er - Champ d'application
 en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les distorsions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

Article 2 - Nature des actions de formation et leur ordre de priorité
en vigueur le 1^{er} janvier de la présente loi au Juranol Oecofil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le secteur connaît traditionnellement une forte mobilité interne et externe des salariés. Les professionnels qui exercent les professions du secteur forment les personnes professionnelles grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs importants hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir trouvé des possibilités de première insertion professionnelle, ne s'accoutument pas aux spécificités et au rythme d'activité du secteur.

Enfin, historiquement, le secteur est, et demeure, un des secteurs majeurs des emplois créés.

Face à ce constat, la profession a des défis majeurs à relever, principalement :
? améliorer l'attractivité du secteur ;
? insérer durablement les nouveaux salariés ;
? fidéliser les salariés dans le secteur ;
? adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne articulation entre formation première et continue ? en plaçant l'apprentissage et l'insertion en alternance ? et favoriser durablement la formation professionnelle de par les professionnels des salariés au sein des entreprises du secteur.

Pour ce faire, les acteurs principaux du secteur s'est doté de différents instruments en matière de l'investissement, du fonctionnement, des procédures et des validations, tant au niveau national que de la part de l'Etat et de l'éducation nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des objectifs.

Dans ce contexte général, les parties s'engagent à considérer comme prioritaire les actions de formation qui permettent :
? aux salariés de :
-- s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise ;
-- bénéficier de leur formation par la période de formation professionnelle ;
-- être reconnus de leur évolution professionnelle, notamment grâce au droit individuel à la formation (DIF) ;
? aux entreprises de :
-- s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Elles s'engagent à favoriser les parcours professionnels et à soutenir la place de l'expérience dans la formation des salariés et le rôle prépondérant de l'entreprise dans ces acquisitions.

À ce titre, elles encouragent la formation au développement de la professionnalisation des personnes de formation en vue de les sécuriser et d'optimiser les conditions d'une évolution professionnelle réussie et encouragent les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties s'engagent également à développer les stages de formation professionnelle et les stages (PPS) créés par les entreprises du secteur en faveur des professionnels du secteur.

Enfin, elles encouragent la réalisation de partenariats nationaux et régionaux permettant de créer des conditions optimales de départ en formation des salariés (conventions, contrats d'objectifs, clauses avec l'Etat, les conseils régionaux...) et se félicitent du projet de loi en faveur d'une action de développement de l'emploi et des compétences nationales

(ADEC), à déclinaisons régionales, dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

2.1. Développer l'acquisition d'une qualification professionnelle par l'alternance lors de l'embauche

Par tradition, le secteur privilégie la formation en alternance des salariés : apprentissage pour la formation initiale (article 6 du présent accord) et contrat de professionnalisation pour la formation continue (article 5 du présent accord).

Les stagiaires se déclarent volontiers à tous les niveaux qui permettront d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans le cadre de ces deux dispositifs.

Les entreprises ont une responsabilité particulière en matière de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification professionnelle pour la formation continue en entreprise sur une unité de travail et en organisation de formation.

Les entreprises ont une responsabilité particulière en matière de volonté d'application des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003 et du législateur de conférer une portée juridique au concept de professionnalisation, celui-ci permettant l'insertion ou la réinsertion au sein d'une formation individualisée.

Dans le secteur, sont privilégiés les diplômes de la filière :

- certifications de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière (CQP-IH) ;
- certifications d'aptitude professionnelle (CAP) ;
- brevets professionnels (BP) ;
- modules complémentaires (MC),

et lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants, les niveaux supérieurs :

- le baccalauréat professionnel ;
- le brevet de maîtrise ;
- le brevet de technicien supérieur (BTS) ;
- les certifications professionnelles.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil du nouveau salarié est un facteur primordial au regard de son intégration dans l'entreprise. Il convient, en conséquence, que l'employeur donne aux collaborateurs, notamment au tuteur, les moyens d'exercer leur mission d'accueil dans des conditions optimales.

Confirmant l'article 4.2.4 de l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 4 juillet 2005, ci-après désigné « accord du 15 décembre 2004 » et l'article 3.3 de l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle dans le secteur de la restauration collective, étendu le 4 octobre 2005, ci-après désigné « accord du 7 février 2005 », les parties s'engagent à favoriser l'accueil des salariés et à encourager la nécessité de déployer une formation de tuteur afin que l'acquisition d'une certification.

Ces dispositions sont décrites à l'article 6 du présent accord.

2.2. Favoriser l'accès des salariés à la formation

Les parties s'engagent à favoriser, depuis la loi du 4 mai 2004, l'accès des salariés à la formation a été modifié en profondeur et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation et de la période de formation professionnelle ;
- du salarié, dans le cadre du congé de formation (congé individuel de formation [CIF], congé de bilan de compétences,

congé de vdaitolain des auicqs de l'expérience [VAE] ;

- du salarié, en aorccd aevc son employeur, dnas le crade du droit iduvnideil à la fotraiomn (DIF).

Ils reeaplnt les éléments de définition d'une aciotn de foiaotmrn deavnnt être respectés puor que celle-ci siot financée sur les fnods de la fmitaorn pessliffeosonne continue.

Pour être imputable, une aoictn de ftrmoioan diot :

- présenter une caorndocne ernte l'objectif puosirvui et la finalité assignée par le législateur à la fitomorán poilsfoesnrle conutie ;

- s'intégrer dnas la tpiooygle des antocis de frmtooin établie par l'article L. 900-2 du cdoe du triavil ;

- être réalisée dnas les ctonidnios fixées à l'article L. 920-1 du cdoe du travail, c'est-à-dire conformément à un prmagmore préétabli qui, en fociton d'objectifs déterminés, précise les moeyns pédagogiques, tqhiecenus et d'encadrement mis en ?uvre, aisni que les mneyos panrtetmet de sviure son exécution et d'en apprécier les résultats.

a) Paln de formation

Le paln de frmtooin est un des moenys qui panipiertct au mnaietin des salariés dnas l'emploi.

Considérant la stuuctre du secteur, composé en lrgae majorité d'établissements de pttiee taille, et ornvsabet les coniettras rencontrées par les ermyouepls et les salariés (liées aux disponibilités des effectifs, et aux moyens fraciniens limités), les sngaiiaetr s cnovvneeit de déployer un eofrft peaiulrticr vres ces enrriptses (ci-après arlcite 8).

Le paln de firamoton rpeougre l'ensemble des fiorntamos réalisées à l'initiative de l'employeur. Il puet également pdrnee en cptmoe les sahtois des salariés.

Ce faisant, la nautre des fmonirotas reneeuts tniect compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution pselenlonre et pneslelinfovore que celle-ci puet ofrfr aux salariés.

Le paln de fmaoriotn preemt :

- d'anticiper les etffes des évolutions teinulocegohqcs économiques et sicloeoas liées à la compétitivité et au développement de l'entreprise et des bheancrs peeslfoiennrrols ;

- d'éviter les etffes de déqualification et d'exclusion de caitrenes catégories de personnel.

Il dnigtisue tiors catégories d'actions de fmaiorton entraînant, puor ccnahue d'elles, des modalités différentes de msie en ?uvre qui feirugnt dnas les adccors pfoiolesrnnes des 15 décembre 2004 et 7 février 2005 :

- les aticons d'adaptation au potse de tvarial ;

- les aitocns liées à l'évolution de l'emploi ;

- les aotcnis de développement des compétences.

Les ptiraes stieaagrins innceitt les ertrieensps à merte en plcae des pioltiques atcveis favorisant, dnas le cdrae d'une gostien prévisionnelle des eopmls et des compétences, l'évolution pefrlsenilsonoe des salariés et l'élévation de luer qualification, par le baiss de procaus professionnels.

Elles préconisent de ce fiat l'organisation d'un paln pauuninlerl de foirmaton fsiaant l'objet, en tnat que de besoin, de réajustements annuels, en cnoostitaun aevc les iaenncsts représentatives du personnel.

Elles creoimfnt le rôle des intionuistts représentatives du pnosreenl dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des eipolms de luer seeuctr d'activité et sur l'évolution des qoailiutnfcas qui en résulte, anisi que sur les dtioisfpsis de foimtoran aulqexs ils ont accès.

Les priats sirnaitgaes considèrent comme prioritaires, au ttire du paln de formation, les aotcns de foaiomtrn rnelveat des doiaenms saivntus :

Les tnieecqhs peoniesnlforsles liées aux évolutions des dvreeiss activités du secteur.

L'accueil : le c?ur de l'activité du steucer est rattaché à l'accueil de la clientèle, ce qui iuindt une nécessaire capacité à cqemoiunmur aevc le client.

Les lungaes étrangères :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pairqute des luneags étrangères vres la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise mteormrajaniit les situatots peerefsiolsnlno et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pqrtiuare d'une sulee luange étrangère, picinmeeapnlrt l'anglais, plutôt que la sisoenbtliasiin à plusirues lgaenus mal maîtrisées.

Une durée miunimm de 60 hreus est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

La buuetruiaque et la caisnnansoce de l'utilisation des outlis logiciels.

La ptiaurqe opérationnelle des rsrcoseues humaines.

Les tihqneecus de vente, de caolemasircmitoin et de distribution.

L'alphabetisation.

L'hygiène et la qualité alemaitnire en rtiatouersn : les peirats saiaertings enmsetit nécessaire de rpeelar les coniiintdos de réalisation des fiaotrmons à l'hygiène atrlainmeie en rriatuoson en vue de luer ficaenenmnt par le FIFAH dnas le carde du paln de ftrmioron des eerprtrseis du scteur (1) :

- totue aotcin de ftrmioron à l'hygiène diot prévoir une période de fomrtian réalisée en ietenserrniepts (formation en groupe, hros sioattuin de production), d'une durée mmnliaie d'une journée (ou de 7 à 8 heures, consécutives ou non) ;

- cette prat (pratique-théorie en groupe) puet éventuellement être complétée par une période de pariouqte innertratersipe ;

- cependant, la prat de fomroaitn pqtuare amdise en innirprsetatee est limitée (4 heures, quand la foirmoan iepientesrtrns est de 1 journée, par exemple) ; de plus, il est vvmeeint recommandé de réaliser la totalité de l'action de foitmaorn sur une période ctrove (1 mios maximum) (2).

b) Période de professionnalisation

Ce dpsisiioft de fimooartn en anenalctre est une itivnoaonn issue de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Il a puor oebjt de fiareovsr le mieitann dnas l'emploi des salariés en coarntt à durée indéterminée par des aictnos de formation.

Les seaiagrtis préconisent le développement de cette dpsiiitsooin qui pmeret aux salariés d'acquérir de nveoeluls compétences et des qaaufciltoins adaptées aux bonises de l'entreprise, et partant, oitispme luer employabilité.

Les peitras sitergnaias renppelalt que la période de psrneiionssaofatlon est absiclice :

- aux salariés de l'entreprise dnnot la qatlifcouiian est iuantinsfsfe au reagrd de l'évolution des thncoegioles et de l'organisation du travail, nmntmaeot cuex puor leeulqss une pluricomptence est nécessaire, tlele que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des tiuqchenes de commercialisation, les lgeanus étrangères, le mnaenamegt d'équipe... ou tutoe arute fortmaoin répondant aux ofjcbets définis par le CPNE-IH ;

- aux salariés de l'entreprise qui ctmenopt 20 ans d'activité professionnelle, ou snot âgés d'au mions 45 ans et dsieopnst d'une ancienneté mmnuim de 1 an de présence dnas la dernière epetnrssie qui les eiplmoe ;

- aux salariés de l'entreprise qui esnaivegt la création ou la

rsrpiee d'une ensiperrte ;

- aux salariés de l'entreprise qui rneenrept luer activité pnslfelnoeiorse après un congé de maternité ou après un congé pretanal ;

- aux pnenroess de l'entreprise rounecnes handicapées ;

- aux salariés rconeuns ietanps à luer ptsoe de triaavl puor lqseleus l'employeur est amené à porespor un reclassement.

La période de pialentiinsooafssrn est organisée sur la bsaie d'une aetarlnone etrne des séquences de famoiotr en oginrmsae de faoomitrn et l'exercice d'une ou pesurluis activités posnifeoenserlls dnas l'entreprise.

Elle est rlvbaceee dès lros qu'elle présente une cohérence etrne :

- le sautt et les auqcs du bénéficiaire ;

- l'objectif de polrtafsoiesnnasiion ;

- le pmroamgre de fotiomran et la durée de fmiaorton en ogasrmine de foroaimtn ;

- l'emploi occupé dnas l'entreprise darnut la période ;

- l'activité, la srttcruue et l'organisation de l'entreprise ;

- la qifcutalaioin du tuteur.

Les éléments qui pntmteeret d'apprécier le bien-fondé de la durée de frmatooin snot :

- les aicuqs du bénéficiaire ;

- l'objectif de pnateosnlisoofisairn ;

- le pomgarmre de ftoaiomrn (en oirnagsme de foroatmin et en entreprise).

La durée de fiaomrton en orgniasme de formation, ou en svicere de farotoimn structuré et identifié, ne puet être inférieure à 35 heures. Elle représente etrne 15 et 30 % de la durée totlae de la période de professionnalisation, puor une durée mxaaimle de 840 heures.

La durée de la période de pnsiaiolonfosraeitsn virae sleon la durée de la foiotramn en oinrmsgae de formation. D'une durée mimalnie de 1 mois, elle est plafonnée à 24 mios puor les aincots diplômantes et à 12 mios puor les atrues aicots de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pvoiuor décisionnaire du FAFIH, dnas le cdrae de la gotsien et du fncemainnet de la professionnalisation, pnveuet être modifiées sur décision de son cseinol d'administration.

La ntarue des aotnics de foioirtamn absccleies dnas le crade de la période de professionnalisation, ainsi que luer objectif, ont été fixés par les peatainrrs sociaux, dnas les aordccs du 14 décembre 2004 et du 7 février 2005, ainsi que par le CPNE-IH. Ils pveuent être complétés ou modifiés par décision de la CPNE-IH et du cnesoil d'administration du FAFIH.

Les qiacuiioltnafs identifiées s'articulent auotur des cofrtiiteacins frauingt au répertoire ntanoial des cifiarcietonts prnosfseleuels (RNCP) nomntemat cleles visées à l'article 2.1 du présent acorcd ainsi que ceells iictresns sur la lstie de la CPNE-IH.

Les oijtecfs de la CPNE-IH snot de trois ordres :

- le miitnean dnas l'emploi des salariés, lié à l'évolution des eplioms et de l'activité économique ;

- l'évolution pfsnnliloosree du salarié, liée :

-- à l'amélioration des compétences ;

-- au développement de la pluricom pétence ;

-- à l'accession à un ature ptsoe ou à un poste de niaevu

supérieur ;

- l'optimisation des ticheequns puor les ponoslifrneses en ccatont avec la clientèle.

2.3. Prmette à caqhe salarié d'être acetur de son évolution tuot au lnog de sa vie professionnelle

a) Droit ineuiddivl à la fotroiman (DIF)

Le DIF est ouervt à tuot salarié turitlaie d'un cnroatt de tiarval à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il relève de l'initiative du salarié, en acorcd avec son employeur.

La msie en ?uvre du DIF dnas le steuecr est fixée dnas les acodrcs du 15 décembre 2004 et 7 février 2005. Les pareearnts saouicx ont cioshi de ceiblr pemenraoitirirt les anoitcs de faomrton se rprtpaoant à l'activité prssenllifoneoe de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont pirritoeris au trite du DIF les anoitcs qui ont puor oejbt de fisrevaor la pmroooitn interne, l'acquisition, l'entretien et le peoernmnitencfet des cisansacneos et la qaitiuaoilcfn professionnelle, nonetamnt :

- les ftiomanros en lageuns en riotlaen avec l'activité pnflereolisnose ;

- les fmoatoirns en bureautique, ifounatirmqe et nuveleols teeionolhgcs de l'information et de la ccmunntiioon (3) ;

- les frmntooias cerncnnoat les teinuqechs liées à l'activité prnflslesnoeoe (par « activité pnelfosifonlree », il cneovnt de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;

- les fmiatnroos en giteson puor pnoeloesinfrss ;

- les fonmaoirts en management, teiuncqehs de comicmniotuan ;

- les foraotinms en comptabilité ;

- le développement pnsroeel (dans la riaruottasen collective) ;

- l'alphabétisation ;

- le blian de compétence ;

- la VAE (accompagnement, cctrfiiteoain et formation).

b) Vioiatdaln des aqicus de l'expérience (VAE)

Les pirtas sinaearitgs s'accordent sur l'importance de ttoue démarche de vtadoilain des aqicus de l'expérience pttrenmat à caqhe salarié de farie valider, au cruos de sa vie professionnelle, les aicuqs de son expérience, nnotemamt professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à saovir : diplôme, trtie ou CQP établi par la CPNE-IH.

Puor friae vdiaelr son expérience, le salarié diot jfsituier d'activités exercées de façon cunotnie ou non pnedant une durée mlaiimne de 3 ans en roppart avec la viitoladan recherchée.

Elles rnlaeplept que le seucetr s'est doté d'outils, généralisés sur l'ensemble du terroitie à tuos les CQP-IH, leseqlus s'appuient sur un réseau de frmntaoues labellisés « aaccprnamtoegus VAE ».

Elles sleninugot que la procédure msie en plcae peemrt d'obtenir rpeiandmet la ctoieicitrafn recherchée.

Elles conermfnit luer volonté de développer la VAE et denndaemt aux ieacnsnts praeirats du secetur - FAIFH et CPNE-IH - de faevrsoir tuot moeyn d'information auprès des eiespenrtts et des salariés sur ce dispositif.

c) Congé idevnuidil de ftoarion (CIF)

Le congé iueivndidl de ftoarion a puor oejbt de pertmetre à tuot salarié de suivre, au cruos de sa vie professionnelle, à son iitiaivtne et à ttrie individuel, des acitons de ftoioramn de son choix, indépendamment de sa ppcriaotiaitn aux stgæs comiprs dnas le paln de fairmoon de l'entreprise dnas llualqee il ecrexe

son activité.

La mise en œuvre du CIF pour les salariés en croat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée s'effectue conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail et aux dispositions ci-dessus dans l'ANI du 5 décembre 2003.

Les parties s'accordent que ce dispositif est particulièrement adapté à la formation des salariés (ci-après article 9).

2.4. Formation à l'initiative de la profession

Les entreprises s'accordent à développer les mesures qu'elles ont mises en place :

a) Stages de professionnalisation et de qualification (PPS)(4)

Ces stages s'adressent à toute personne en contrat de travail, saisonnier, salarié ou embauché du secteur.

Les thèmes de stage sont définis localement. Ils sont définis par les comités régionaux professionnels de l'industrie hôtelière (CRPF-IH).

Un thème national prioritaire est décidé annuellement par le conseil d'administration du FAFIH.

Le financement des stages PPS est assuré exclusivement par le FAFIH.

b) Formations expérimentales

Ces formations permettent aux entreprises d'accompagner des stagiaires de formation interne ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

L'expérimentation peut éventuellement déboucher sur une généralisation des formations.

Après accord de son conseil d'administration, le FAFIH assure le financement de ces formations expérimentales.

c) Stages en entreprise de formation

Le FAFIH contribue au financement de stages liés aux activités du secteur et conventionnés par l'État, la région, les fonds nationaux de l'emploi, les fonds d'action sociale, les fonds sociaux européens...

Ces stages permettent de former sur des activités de préqualification, en amont de la formation, qu'il s'agisse d'alternance.

Les stages sont financés par les entreprises de formation développées dans cet axe, en partenariat avec les professionnels régionaux.

d) Formations individuelles

Dans le cadre de formations individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le FAFIH au financement d'actions de formation avec les métiers des professions professionnelles.

Ces aides couvrent les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une aide financière les demandeurs d'emploi titulaires d'une activité salariée récente et qui exercent une profession dans le secteur et qui souhaitent une formation professionnelle.

(1) En application de la réglementation européenne, les établissements de restauration doivent être aptes à mettre en place des procédures et à réaliser des autocontrôles établis selon les principes de la méthode HACCP. Pour ce faire, ils ont la possibilité de se référer à un guide de bonnes pratiques d'hygiène, l'objectif étant pour le responsable d'entreprise, outre la finalité essentielle de sécurité des personnes, de pouvoir justifier de la mise en œuvre de tout moyen approprié pour que les salariés soient

à même d'appliquer et de respecter les dispositions prévues de garantir l'hygiène alimentaire. La formation des professionnels apparaît comme un élément essentiel de la responsabilité et revêt, à ce titre, un caractère obligatoire.

(2) Un dispositif de formation à l'hygiène en restauration est mis à disposition des enseignants et des professionnels de formation par le FAFIH.

(3) À l'exception des formations aux logiciels/programmes liées à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 a et R. 964-15 du code du travail aux termes desquels les entreprises des secteurs de l'industrie hôtelière des fonds de la formation professionnelle continue sont destinées au financement des stages de formation des salariés ou des personnes à la recherche d'un emploi salarié, mais pas de l'employeur en tant que tel. (Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

Article 3 - Reconnaissance des acquis de la formation en vue de la délivrance de la qualification au niveau officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les professionnels s'accordent de mettre à disposition des salariés toute formation nécessaire pour leur permettre de valider les actions de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Différentes situations sont à distinguer :

3.1. Tutorat en entreprise : accompagnement de fin de stage

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a participé aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en entreprise de formation sont précisés.

Une clause relative à cette attestation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : charges, contrat de prestation de services, convention de formation, bulletin d'inscription, bon de commande.

Dans le cas des stages en entreprise dans le cadre de la formation professionnelle continue sur le lieu de travail dans le cadre d'un programme de formation, l'entreprise délivre au salarié une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la formation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les entreprises s'accordent que l'entreprise accorde une priorité de recrutement au salarié ayant bénéficié d'une formation professionnelle aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les professionnels s'accordent à reconnaître que la formation professionnelle continue est un élément de la vie professionnelle à un niveau supérieur du parcours professionnel du salarié : elle peut servir pour effectuer d'aboutir à une qualification ou une promotion, dans la mesure où elle confère un droit automatique.

3.2. Certificats de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière (CQP-IH)

Les professionnels s'accordent à reconnaître que la formation professionnelle continue est un élément de la vie professionnelle à un niveau supérieur du parcours professionnel du salarié : elle peut servir pour effectuer d'aboutir à une qualification ou une promotion, dans la mesure où elle confère un droit automatique.

Les CQP-IH peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, par la

VAE ou tout autre dispositif de formation en vigueur à la signature du présent accord.

Soucieux de conférer aux titulaires du secteur une véritable reconnaissance nationale, le CPNE-IH fait procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP-IH dans le RNCP. La liste actualisée des CQP-IH enregistrés dans le RNCP est disponible auprès de la CPNE-IH (1).

Les dispositions relatives aux CQP-IH figurent à l'article 5.3 du présent accord.

3.3. Formation hors temps de travail

Lorsque les actions de formation interviennent au sein de l'entreprise, elles favorisent le développement de compétences des salariés, et contribuent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en temps ou partie en temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en temps ou partie en temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

Dans ces 2 situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle s'engage si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- ? les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises ;
- ? l'attribution de la formation à l'emploi occupé ;
- ? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

(1) Consulter sur <http://www.adejih.org>.

Article 4 - Information et orientation
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'appétence pour la formation constitue une des conditions majeures de réussite des différents dispositifs de formation.

De plus, l'accès à la formation ou à la qualification suppose nécessairement une implication des individus dans l'élaboration du projet de formation.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux considèrent comme primordial le développement des outils et moyens d'information et d'orientation sur la formation.

Elles s'engagent à contribuer au développement de cellules d'information par le biais de structures professionnelles et syndicales.

Elles conviennent au FIAH la mise en œuvre des moyens nécessaires.

4.1. Préparation formation

Les dispositions relatives aux modalités des articles 6.1.2 et 6.2 des accords du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valoir ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Le processus de formation peut être établi sur la base du modèle inspiré de la certification européenne « curriculum vitae européen » (disponible sur www.adejih.org (1) et joint en annexe au présent accord).

C'est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en a la responsabilité d'utilisation.

L'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son dossier de formation.

Le processus de formation comprend :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les certifications à finalité professionnelle délivrées au cours de la formation, de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- la nature et la durée des actions de formation suivies au cours de la carrière du salarié ;

- le ou les emplois occupés dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes acquises au cours de ces emplois ;

- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui se sont prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des actions complémentaires que le salarié d'une entreprise revêtant de la branche professionnelle concernée a la faculté de faire valoir dans son dossier de formation.

Cet accord peut également définir les modalités de diffusion et de mise à jour du dossier de formation auprès des salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux encouragent l'utilisation du « passeport professionnel » dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes » élaboré par la CPNE-IH.

4.2. Entretien professionnel

Les salariés s'associent aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux en vertu de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans(2).

Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits et aptitudes, mais également en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des 2 dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise après consultation des instances représentatives du personnel, quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

Il peut être organisé à l'occasion de l'entretien annuel d'activité quand il existe. Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs de formation, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel pour répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF peuvent être évoqués au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un représentant hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins 2 semaines avant son déroulement.

L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments

d'information stnisffuas sur l'objectif, le ctneou et les modalités de sviui de l'entretien et bénéficie du tmeps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Le relevé de couclnoss de l'entretien pfreoeosinns l puet être annexé au psopesart formation.

4.3. Bilan de compétences

Le blain de compétences a puor oejticbf de ptrrmetee à chaque salarié de définir un pejort ponneiofsresl et, le cas échéant, un peorjt de formation.

Lors du blian de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences pieolefnreossis et plneslrneoes anisi que de ses aupdtites et motivations.

Un blian de compétences puet être réalisé dnas le crade du paln de fomaoirtn de l'entreprise ou d'un dorit iunddevil à la formation, aisi qu'à l'initiative du salarié dnas le carde d'une démarche individuelle, pndet ou en doehrs du tepms de travail, identifiée alros suos la frmoe d'un congé de bialn de compétences.

Après 20 ans d'activité polnssolreefnie et, en tuot état de cause, à cpeotmr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son ittinivaie et suos réserve d'une ancienneté muinimm de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en ouvree en dehors du temps de travail. La prsie en cgrhae financière des aonitcs de blian de compétence est alors assurée par le dptoisiisf du congé ievudindl de foamrtoin ou du dorit iideivudnl à la formation.(3)

(1) www.europass.cedefop.europa.eu.

(2) *Alinéa 2 étendu suos réserve de l'application des dotpoisisins des alecitr L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6, du cdoe du tavaril(arrêté du 5 nevoirme 2007, art. 1er).*

(3) *Paragraphe étendu suos réserve de l'application des dosiinpsiois de l'article L. 122-28-7, alinéa 4, du cdoe du tivaril(arrêté du 5 nveobrme 2007, art. 1er).*

Article 5 - Insertion des nouveaux professionnels dans les entreprises par l'acquisition d'une qualification en alternance en veugir le Inedeaimn de la piaoatbculn au Jrouant Oieffcil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Conscientes que le reltaiemnsst du roeneumllveent des générations rsiuqe de se traduire, à curot terme, par un déficit goabl de qincioatulifas et de compétences, et seoicuux d'infléchir le déficit récurrent de salariés dnas le secteur, les peartis siaiartengs se dneont puor otibjcef de fevoarsir l'insertion et la réinsertion polnrnelofseie des jenues et des dmndereuas d'emploi, pirnroiemtreait par la ftaroomin en aearnntlce dnas le carde de ctnrotas d'apprentissage et cotartns de professionnalisation.

Considérant la vaocoitn de ces contrats, qui est de qaifeliur des jnuées et des ddmurnaees d'emploi en stioatuin de taraivl en entreprise, eells s'accordent sur l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dnas l'entreprise, cdiotnoin snie qua non puor créer des cdtionoins oieatmpls d'intégration darulbe et fariosevr le goût de l'évolution professionnelle.

Au préalable, elles raelpenplt que l'objectif pnoieerofssnl visé et la durée de la fioamrotn dvoeint être adaptés au niaveu général du candidat. Il convenit d'éviter de crounche des caorttns puls logns qu'il n'est utile, mais, en revanche, il fuat lseaisr la possibilité de recenorfr le tpms consacré à une msie à nevaiu générale, saocile et ctoommpetanerle si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les fmntraoos ceurtos qui pruronot tuover un pernenologmt ultérieur tuot au lnog de la vie pilsnoelsreofe dnas le secteur.

Ce faisant, les patries sgteraaiins cnvienoennt de dnoer à l'entreprise les mnyoes d'exercer son rôle éducatif et se moibinselt puor pteemre au tuuer d'exercer de façon ompaltes ses miisnoss et responsabilités, grâce, notamment, à une fotmarion spécifique adaptée aux oibjectfs liés à ses

responsabilités, à son rôle ainsi qu'au coentnu de la formation.

Elles rpelnelpat que la piesforson uisitle leemagnrt la vie de l'alternance cmmoe oiutl de première ireiotsnn prlinsleseonfoe ; evroinn 12 000 penonress seiasinst chuqae année l'opportunité d'effectuer une première entrée en accédant à une qaauilicifon reuconne par les professionnels, pcelaiimepnrnt par le biais du cnoratt d'apprentissage et du caortnt de professionnalisation.

Elles se déclarent falovraves à tuetos les iainititevs qui permettront, dnas le crdae du seetcur et au tvrares d'une gsieton paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des antcois engagées dnas chacun des ditssifopis de l'apprentissage et de la professionnalisation.

5.1. Conrtat d'apprentissage

Le crtoant d'apprentissage a puor objicetf de dneonr à des jeunes, anyat siitsfaat à l'obligation scolaire, une foatiroimn pnrseioiefnlsoe méthodique et complète dispensée puor ptarie en etnesrprrie et puor ptiare en cnetre de formation, en vue de l'obtention d'une qiaoulitaficn sanctionnée par un diplôme ou un tirtre à finalité psllrosnonfeiee enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à friae siurve à l'apprenti la foatromin dispensée par un CFA. Il penrd prat à la codiootiarnn de la fatomoirn dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage (article 6.2 du présent accord) est deceirtmet rslnesbopae de la foatirman de l'apprenti. Il a puor mission, en losiiian avec le CFA, de ptreemrte à l'apprenti d'acquérir dnas l'entreprise les compétences prisllnseeefonos caonodrsrptent à la qtlofuiaician recherchée.

Ce piont est développé à l'article 7 du présent accord.

5.2. Crtaont de professionnalisation

Le crntoat de panliotsisoofaisenrn est une muerse d'insertion prneoesifslolne par la qualification.

En complément des cnodioitns définies par les pertarneais sicouax dnas les acodrs des 15 décembre 2004 et 7 février 2005, les periatrs siaintrgeas reellpnpat qu'un crnoatt de pssronnalsiioatafoein est rbaceelve dès lros qu'il présente une cohérence ertne :

- le neaviu de froimotan du bénéficiaire du cratont ;
- l'objectif de piotlnsarsiieofsoann (qualification visée) ;
- le pmgamrroe de ftoraomin et la durée de fomitoarn dnas l'organisme de foroimtan ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son oasnrtiigaon ;
- l'emploi occupé dnas l'entreprise par le bénéficiaire du ctnoart (un drpictseif de potse puet s'avérer nécessaire) ;
- la qtocilaaiuifn du tuteur.

La durée de ctnorat de patssnooinfirioean s'établit à prtiar de la durée de la fioroatmn nécessaire. Le bien-fondé de la durée de foortmain reisque est apprécié au rgaerd :

- du naeviu de cscnnaiaone du bénéficiaire du cantort ;
- de l'objectif de ptrlisfinoososieaann ;
- du pagrmrome de formation.

Dans le cdare de l'individualisation de la formation, les seagniartis raoecmnnndt à l'organisme de fratoimon de preotr une atntieotn particulière aux bnsoies spécifiques du bénéficiaire du ctnorat de professionnalisation, nmeatmnot dnas le doimnae des luagnes étrangères.

À cet effet, un mdloue complémentaire de frmtooiann à la durée inteemiinalt prévue puet être proposé puor pliealr les ieficfsaunsns constatées.

L'organisme de footamirn est tneu d'identifier de façon dntiistce

les 3 phesas de l'action de professionnalisation, tllee que visée à l'article L. 981-3 du cdoe du taarvil : atncois d'évaluation, acnoits d'accompagnement et ancoits de formation, étant endentu que les modalités de msie en ?uvre et d'articulation de ces 3 acitons snot laissées à son appréciation.

À trtie indicatif, et suos réserve de motiafcioidn par le cesinol d'administration du FAFIH, la durée recommandée puor les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un crontat de piranssoilaoofinsen est, à la sirngtuae du présent accord, de 20 heerus par période de 6 mois.

Les pateirs siagtreains préconisent que le tuaitrile d'un cnotrat de poaoaloissseintifnn à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche si l'objectif du coratnt est aienttt et si la qauitocilfain visée est outnebe par l'intéressé.

5.3. Ceifratct de qaitaiflcuon pfssrlieoelnone : CQP-IH

Le CQP pmeret une iiotseennr psflonnroloiesee optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qiltaicufoan psnloelnrfsioe et emploi.

Les sataieigrns s'engagent à proiouvomr les CQP-IH auprès des différents prescripteurs.

Considérant que :

- les branches, composées d'une lrage majorité de TPE, snot confrontées à des difficultés récurrentes de rertcenmeut dnas les métiers de bsaee et exposées aux efefts d'un imntporat « trun oevr » ;

- l'individualisation des fimtraoons est une des coindtnois de la réussite tnat du maeiintn dnas l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion.

La posroesifn s'est dotée de CQP-IH, fmrirootans cftanteieirs élaborées par des pnoiosesrlfens puor des professionnels.

Nonobstant luer oitbejcf peimrer d'employabilité immédiate puor le bénéficiaire, les CQP-IH orvneut la possibilité de s'inscrire dnas un véritable pcuorars professionnel.

Les CQP-IH, créés par la prosseifon deuips 1992, antetetst d'une ciifotritecan porpre au secteur.

Ils prmentteet d'acquérir une qaflaicioiutn cnesnroopdart à des emplois/métiers des différentes branechs du secteur.

À la sniugrtae du présent accord, la CPNE-IH a isrinct sur sa lstie les CQP stuinavs :

- « Agnet de rsotairetuan » ;
- « Ainsstat d'exploitation (spécialisation rtaiorsuetan et hébergement) » ;
- « Cehf gérant » ;
- « Employé(e) qualifié(e) de rtoirtausaen » ;
- « Employé(e) tinehquce de rtoeutaiarsn » ;
- « Employé(e) d'étage » ;
- « Exntlaipot en rtarouistaen » ;
- « Réceptionniste » ;
- « Sreuevr de rsartenuat » ;
- « Cuinise » ;
- « RCPAEE » (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

a) Vasarooiilt n des CQP-IH

Sur décision du cnoesil d'administration du FAFIH, les coûts de faoroitmn des CQP-IH snot majorés dnas le crade de crtaotns de professionnalisation.

b) Une spécificité, la RECAPE

La RAPECE est puls particulièrement adaptée aux psnenroes en difficulté d'insertion pfrsnoilnoelsee et sociale. Celles-ci ont accès, dnas le carde de ctete certification, à un prcoraus de faotiormn personnalisé, aifn de privilégier une itienorsn rapide.

Le puls souvent, elle s'adresse à un public jeune, snas qualification, ne daspsnoit pas de cinaonseacnss tecenhiuqs préalable et saiotuhnnt intégrer renmdapiet la vie professionnelle.

Elle a arlos puor oejbt d'identifier les atetdpius et les mtnviviaoos d'un jeune, de lui permterte de découvrir le seucter puonreesnsfil et ses métiers, d'élaborer les cturuons d'un pjoert pfnisernoel et de réaliser les geetss de bsaee dnas une spécialité ciohsie ou un métier polyvalent.

Elle pemret d'aboutir à une vliaoitdan ptarnot sur des emplois/métiers du secteur, dépourvus de voilaiadtn appropriée et crfoemns à la réglementation (pizaïolo, écailler, crêpier, grillardin...).

Ainsi, la durée d'un crontat de paeonarosinlsifostin préparant à une RAPECE a été fixée par la CPNE-IH à un *maumixm de*(1) 6 mois. Cependant, la peisorofsn soahanitut fiare de la RAPECE le pemirer jloan d'une tjiracretoe pirlnsfeenlsooe qualifiante, celle-ci puet être associée, suos certiaens conditions, à un soecnd canrtot viasnt un CQP de niaevu supérieur.

5.4. Filières à valoriser

Dans le cdrae de la fmraioton en alternance, les prnriaaetes sucaox cnreimnoft lrues priorités :

- aux cetratcifs d'aptitude professionnelle, betevrs professionnels, minetons complémentaires, ciicftteras de qiitalocufain pesroinsneolfle préparant aux métiers du steecur ;

- lousrqe l'entreprise offre des eiolmps caoroprnsedt à des qoclnutfaaiiis de nveau supérieur, aux bac professionnel, BTS, lneecis professionnelles...

(1)Termes ecxlus de l'extension cmroe étant ctroaenris aux diostsinipos de l'article L. 981-2, alinéa 2, du cdoe du tavrail(arrêté du 5 nmevrobe 2007, art. 1^{er}).

Article 6 - Accueil et intégration durable dans l'entreprise en vugeiur le lmaeidnen de la poctulabiin au Junraol Ofifecil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Faisant écho à l'ANI du 5 décembre 2003 qui établit que « le développement du tartuot est de nraute à accroître la qualité et l'efficacité des aticons cdutenois dnas le crade des dtisfoips de foamirt nplnsonrioloese », les ptireas sintraigaes sgielnnuot le rôle mauejr du tteuur dnas la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation.

Plus généralement, un aecicul et un aocegnecmnpamt de qualité de « l'entrant » est le ggae d'une intégration réussie dnas l'entreprise. Ainsi, l'accueil du salarié ou du sgiitraae et l'accompagnement de ses prmereis pas dnas l'entreprise snot essentiels.

Cette msiosin puet être confiée par l'employeur à un salarié qui se ptroe vlaoorntie puor informer, srvuie et eeadncrr la (ou les) personne(s) qu'il accompagne.

À cet égard, son emlopi du tmpes diot lui prttrmee de s'attacher à la fotmoarin des preensons ? salariées ou seiagraits ? dnnot il a la responsabilité et d'accueillir les nuuvaonex vnues dnas l'entreprise.

Aujourd'hui, la poofresisn élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, nmotmaent cuex bénéficiaires d'une période de psitsnlrnsaoeioifn ou d'un pouacrrs VAE.

Elle ecgnroaue les ieiainitvts fisaant aepl à l'expérience des seniors.

6.1. Teuttur et professionnalisation

Les parties signataires confirment les dispositions des accords du 15 décembre 2004 (art. 4.2.4) et du 7 février 2005 (art. 3.3). Elles conviennent que toute situation d'un contrat ou d'une période de formation raisonnée doit être assortie de la désignation d'un tuteur.

Elles rappellent que le tuteur est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article 4.2 du présent accord, est un aspect privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour servir et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Elles insistent sur la nécessité de mettre en place des outils de formation pour les tuteurs et incombent les entreprises à prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable peut lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

a) Formation et accréditation des tuteurs CQP-IH

La partie employeur s'est engagée dans un processus de validation de la formation du tuteur pour les caractéristiques de qualification (CQP-IH) :

- elle préconise l'acquisition d'une certification de tuteur, accessible par une formation spécifique ;

- elle a confié à la CPNE-IH, la mise en place d'une procédure d'accréditation du tuteur présentée à la validation d'un CQP-IH :

Pour l'ensemble des CQP préparés par la formation en alternance, la CPNE-IH délègue au tuteur la responsabilité des évaluations, assortie d'une reconnaissance de la fonction.

C'est pourquoi, qu'elles que soient son expérience et sa formation préalable, le tuteur bénéficie d'une formation ayant pour objectif de lui donner la reconnaissance du cadre légal et environnemental dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP-IH.

Les parties signataires préconisent que la validation de la certification avec l'employeur doit être élargie à l'ensemble des qualifications préparées par contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

b) Exercice de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent à développer par des initiatives appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

Pour favoriser et développer le tutorat, les entreprises préconisent la mise en œuvre des dispositifs suivants :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des salariés ;

- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié, pour permettre l'exercice de sa mission, tout en permettant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de formation ;

- la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chaque session de formation afin qu'il en fasse état dans son rapport de mission ;

- la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 personnes simultanément, qu'elles soient salariées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salariées en période de formation ou stagiaires.

Enfin, les parties signataires encouragent les initiatives destinées à valoriser la fonction des tuteurs, et encouragent les comités de gestion des « savoir-faire », « savoir-être » et des compétences, notamment en faisant appel à l'expérience et aux compétences des seniors.

À cet égard :

- elles rappellent la première expérimentation régionale « Amabesursdas des métiers » conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents publics intéressés par un processus de formation ;

- elles encouragent le projet de la CPNE-IH, issu de cette expérimentation, de mettre en place une labellisation « amabesursdas des métiers » par une formation spécifique et de constituer un réseau dont l'objectif est d'amener les tuteurs accrédités par la CPNE-IH, à devenir « ambassadeurs des métiers » et d'élargir aux seniors cette mission.

6.2. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires, conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur formation pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être véritablement pour excuser leur mission et avoir eux-mêmes une qualification suffisante revêtue aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

6.3. Levier d'accueil de la formation en alternance

Les parties signataires encouragent régulièrement le levier d'accueil de la formation en alternance.

Ce levier est diffusé auprès des différents professionnels et du public afin de promouvoir se former aux métiers du secteur.

Article 7 - Objectifs en matière d'apprentissage
en vigueur en l'honneur de la pulitociban au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir et à encourager toute action cohérente avec les objectifs de la profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations s'adressant à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur, y compris dans le cadre de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour développer l'éducation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/centre de formation d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat constituent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

d) Déploiement de formations complémentaires

Les parties intéressées favorisent le développement d'engagements réciproques entre l'État, la région, le fond national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen... et le FAFIH, en vue de la conclusion de conventions permettant d'obtenir des aides financières.

Elles rappellent que la profession s'est déjà engagée dans de telles démarches (conventions conclues dans certaines régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, engagent la mise en œuvre d'un accord-cadre national - AEDC - (supra article 2).

8.2. Organisation de l'aide au recrutement d'un salarié parti en formation

Les parties intéressées incitent les entreprises à recourir à l'aide de l'État pour recruter un salarié afin de se former.

En effet, en vue de contribuer au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'État adresse aux entreprises une aide financière portant sur le recrutement des salariés en formation.

Cette aide est destinée à compenser la rémunération d'une personne recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salarié parti en formation.

L'aide au recrutement a pour objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'État dans des conditions fixées dans le décret du travail.

8.3. Faciliter la création des chefs d'entreprise : prise en compte de la création ou reprise d'entreprise

Les parties intéressées encouragent l'intérêt pour le développement de nouvelles entreprises ou projets de création qui tendent à doter les professionnels en exercice et luer conjointement des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Elles constatent que les aides développées dans le cadre de la PPS (supra article 2.4.a), qui s'adressent à tout public, répondent, d'ores et déjà, en partie de cette attente.

Elles soulignent que la période de prise en compte des aides offertes une réponse adaptée pour les entreprises salariées qui envisagent la reprise ou la création d'une entreprise en s'appuyant sur les outils créés par la CPNE-IH (tels que le CQP-IH élargi de l'artisanat et le certificat paritaire à la reprise ou à la création d'un restaurant).

8.4. Développer l'information des TPE

Au regard de la complexité du dispositif de formation, il est important de diffuser l'information et de conseiller auprès des chefs d'entreprise, des salariés et des représentants représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les parties intéressées, conformément aux dispositions de l'accord du 15 décembre 2004, s'engagent à développer l'information des chefs d'entreprise et des salariés sur les différents dispositifs de formation. Elles conviennent au sein de l'administration du FAFIH la mise en œuvre de dispositifs de formation par tout moyen approprié.

Elles rappellent que le FAFIH développe notamment des services de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes.

Article 9 - Optimiser l'accès à la formation des saisonniers en vue de la mise en œuvre de la loi relative au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les parties intéressées conviennent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les conditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Il s'agit :

- ? de professions établies dans les métiers, mais mobilisées géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer) ;
- ? de personnes spécialisées géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs) ;
- ? de situations d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences des entreprises de prestations, en termes de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les partenaires s'accordent pour reconnaître l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, outre le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un congé individuel de formation/contrat à durée déterminée (CIF-CDD) et d'un droit individuel à la formation/contrat à durée déterminée (DIF-CDD) (1).

Le CIF-CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de travail au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard 12 mois après le terme du dernier CDD.

Le DIF-CDD est ouvert aux salariés qui justifient de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les conditions d'accès à la formation et d'exercice des droits des saisonniers à la formation sont liées à la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les partenaires souhaitent que les dispositions légales et réglementaires, ainsi que les démarches et procédures émanant de la profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des saisonniers à la formation, soient encouragées.

Ainsi les partenaires s'accordent :

- à ce que les salariés PPS (supra article 2.4.a) soient particulièrement adaptés aux conditions des saisonniers ; et à ce que le FAFIH de s'assurer que les saisonniers ont accès à toute information utile sur ce dispositif ;

- préconisent la mise en œuvre, au plus tôt, de la loi sur le développement des entreprises du 23 février 2005 :

-- lorsqu'un salarié s'engage à travailler pour l'entreprise pendant la saison suivante, ce salarié peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formation organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

-- un contrat à durée déterminée spécifique portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement du 1 % dû par l'entreprise au titre de sa contribution au financement des CIF-CDD) ;

- à ce que le développement d'initiatives professionnelles soit encouragé, et se réfèrent, à titre d'exemple :

-- à la démarche de passer en sous-traitance de main-d'œuvre qui permettrait une formation des employés d'étages pendant la saison,

dnas le cadre de luer caractère de travail ;

-- ou à clef pisre par des pmoeesnosifns en région sur l'élaboration d'une charte de l'emploi sensaionr ;

-- ou encore, à la msie en ?uvre du ctrnaot de posnnsaoaiseloriiftn oninarasgt une aalnnetrce spécifique de fimootran dnas les eentsrieprs saisonnières.

Les patiers segiaitanrs ralepnelt qu'une étude sur l'emploi et la fmooiatrn des sinsraeonis dnas l'hôtellerie et la rrrtaotaisun a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et ndeamnet à l'observatoire pirtpscoef des métiers et des qalfaiutnoicis de l'hôtellerie, la reitsoaatun et les activités cneoexns de prévoir la réalisation de turavax d'analyse actualisée sur les boiess de ftaomiron des snniersaios en vue de la phrnciaoe négociation talierne du présent accord.

Elles cmnrfriet que la problématique spécifique des sirnoaiens diot être pisre en compte dnas les derivs pmeraogrms de formation, nomtmaet cuex mis en pcale par le FAFIH.

(1) Le fneacneinmt du CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme aequul l'entreprise verse sa ctinooubtrin au ttrie du CIF-CDD.

Article 10 - Paritarisme et régions : les CRPF-IH et les CRPE-IH en vgueur le liandeemn de la pcatolibiun au Jrnaol Oiiicffl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les praeits staeriaings replapnelt l'importance qu'elles atetnahct aux isenatncs piiteaarrs dnot eells se snot dotées tnat au nevaiu national, le FIFAH et la CPNE-IH, qu'au nvieau régional aevc les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH ctsiotuentt les seules iscnnates représentatives du scueetr auprès des iitsuiotnnts régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les patiers seigianarts seouginnlt luer place prépondérante dnas la msie en ?uvre de la piqtloue naiotlnae du seutcer au neivau régional.

Elles etneednt que les responsabilités snoeit crniamelet établies et respectées à chque nvaieu de décision et puls particulièrement lros de la caoutnitsln de la pooesfirsu sur les filières et diifotipsss de fatmoiron ou sur l'élaboration et le déroulement des cranots d'objectifs régionaux, établis à paitrr du daoginitsc de l'observatoire prpcosetif des métiers et des qaifactoiinuls et après accrod de la CPNE-IH.

À la strnuaige du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les sgieitnarras se dnnetot puor obejctif piiorrrtrae de couivrr l'ensemble du ttrireorie de CRPEF-IH.

À cet effet, les régions non ercnoe dotées de CERPF pourraient, en tnat que de beison et après accrod des régions concernées, être réunies ou rattachées à une ciismmoson régionale puor ctistunoer une cssomiomin interrégionale.

Article 11 - Égalité d'accès à la formation hommes-femmes en veuiugr le lîmdnean de la ptabiulcon au Jnoural Oficieffl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les piteras saeiaigrtns rnppealelt luer volonté de freosivar l'égalité d'accès des hmeoms et des fmemes à la foaitrnm prsnfosenoiloie tuot au lnog de la vie ; celui-ci constitue, au même tirte que le développement de l'éducation et la lttue cnrote la discrimination, un fcuater enesitesl du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, snas différence siintfvaciige ertne les petties et les grandes, le norbme de fmemes formées (40 %) n'atteint pas ceuli des homems (60 %) arols qu'elles représentent la moitié des salariés (1).

C'est prououqi les saienirtgas rmonnedacemt aux eiserprnets de pvsouruire luer action et de filectair l'accès des fmeems :
? aux dsipsiotifs de formation, de vdaaliotn des aciugs de l'expérience ou de blain de compétences ;

? aux coarttns et aux périodes de professionnalisation.

À pitarr des taruvax menés par l'observatoire ppiertcosf des métiers et des qualifications, sur la suaittoin comparée des hmomes et des feemms en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui snerot tmnrtais à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tnat que besoin, freomulr totue remamatcnodion utlie sur l'égalité psnnfroelseiloe des hemoms et des fmemes dnas l'accès à la formiaotn professionnelle.

(1) Surcoe FAFIH 2005.

Article 12 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation en viuguer le lmdnaein de la puaciolbtu au Joaurnl Oficieffl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les pertias signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son trtie II « Du dolguiae soical », à une réforme en pfdnoeorur des règles régissant la négociation collective, cnfienromt l'importance en matière de formation :
? de l'information des délégués saudycinx ;
? de l'information et de la canltotiuosn des représentants du personnel.

Les parites stiingreaas considèrent que les iioiutnstnts représentatives du pensroenl ont un rôle mjeaur à juoer dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emopils de luer steecur d'activité et sur l'évolution des qautloniaficis qui en résulte asnii que sur les ditosipfiss de footrmian aulxequs ils peevnut aoivr accès.

La fmitaoron plslnoeeorisfne tuot au lnog de la vie diot firae l'objet, au sien du comité d'entreprise et de la coismimson de firaotmon lorsqu'elle existe, de disiuscnsos adofroipenps qui seniot de nature à pseer sur le développement d'une pquloiite de fraitomn active et eifcface de l'entreprise.

À ce titre, la clusontiotan ptroe sur :

- les monyes d'expression des boinses et des apinaistors des salariés ;

- le bilan puor l'année antérieure et puor l'année en crous des aoiictns menées au tirte de l'ensemble des ditospiifs (les ctatnors et périodes de professionnalisation, les catotrnns d'apprentissage, les DIF asnii que les CIF), ceells en fuveur des différentes catégories de pnseoerns et, en cas de paln pluriannuel, l'état de sa réalisation ;

- l'élaboration de propositions.

Dans les epnrtsieers de mnios de 50 salariés, les délégués du prsonenl snot iteinvss des mnsosiis dévolues aux merebms du comité d'entreprise en matière de fioatmorn professionnelle. L'application des disipntosios ravtieels au paln de ftimrooan est arols réalisée au moeyn d'un dmneocut de synthèse sur les atcions coudnites par l'entreprise en matière de ftaoomirn ponliseflernse tuot au lnog de la vie, présenté aux délégués du peenosrnl au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération alnnleue du comité d'entreprise sur le paln de formation, le chehf d'entreprise coiugnumme aux meemrbs du comité d'entreprise, aux délégués sduiacynx et aux mmrebes de la cosiosmimn de famiroton lorsqu'elle existe, les dcnnetmuos rfaleits aux poejtrs de l'entreprise aisni qu'aux priorités du sceetur en matière de foomtrain persfeolinnosle (article L. 934-4 du cdoe du travail).

Les coniditnos d'application des dsotiisinpos du présent accord sur les objectifs, priorités et mneoyis de la foriamotn pnolrosefnesile tuot au lnog de la vie snot également examines dnas le cadre des délibérations oertobialigs des représentants du prnrneosl sur le paln de formation.

Article 13 - Salariés disposant d'un bas niveau de qualification en viuuuegr le laidmenen de la piulaboticu au Jaournl Oeicffil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Afin d'améliorer l'accès à la ftmoioarn en feavvr des salariés

anayt des nuiveax de qiuctifaalion les mnios élevés, les siataenirgs s'engagent à développer des acitnos spécifiques en vue de flicatier luer évolution professionnelle.

Ils siounenglt qu'un des oifjtbcas peoariirrits de la CPNE-IH ptroe sur l'alphabetisation anisi que les cnneniassacos du français cmome lngaue d'accueil.

Ils précisent que le DIF, la période de pranfoaiesitoiosnln et la VAE snot particulièrement adaptés à ces objectifs.

De plus, la prfiessoon a mis en pclae la RCEPAE (art. 5.2) qui peemrt aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de bsae aux métiers du suecter d'acquérir une première citaertfcojn professionnelle.

Article 14 - Accès à la formation des personnes handicapées en vuuegir le leiendman de la pituocilabn au Jonaurl Oicfeifl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les sitgaeiarns reemcannomdt aux eenstrpreis de mrette en ?uvre tuote aicton pneramett d'assurer l'égalité professionnelle, le metiainn dnas l'emploi et le développement des compétences des travuaellris handicapés, notmamnet par la détermination d'un oetbcijf de pisrroseogn des tuax d'accès des pnosnrees handicapées aux différents dfsiistpois de fomioartn et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils steeinnunot toute iitavnite que les benchahrs pnrieoruat meenr en fueavr de ce public.

Article 15 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes en vueigur le ladnemien de la pucaibtioln au Jonaurl Ofciifefl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'observatoire pctoisrepf des métiers et des qutfaacliniios de l'hôtellerie, de la rioeutaatsrn et des activités coenexns a été créé par l'accord du 15 décembre 2004. Instance paritaire, il a puor moiissn d'appréhender les évolutions sclpiuetebs d'affecter les emplois, les métiers et les qluiocanifaits du secteur.

Il a puor ojbictef de citnsrorue une cnsnniocsaae partagée des métiers et des bosneis en entreprise, un lanagge comumn (élaboration d'un lexique), une aalnyse cmomnue des doisesrs et de rndere l'ensemble de ces éléments acclisebecs à l'intérieur cmmoe à l'extérieur du secteur.

Une des piecrpnalis activités de l'observatoire est de prouride une imraitoofn de base, ntaolnaie ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la ptluoaopin aicvte du sceuetr et la srturucte de l'offre de formation.

Un potarrit sotierecl a été réalisé en 2006.

Article 16 - Entrée en vigueur de l'accord en vueigur le lmeinedan de la plcboiuiatn au Jarnurl Ofeficifl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le présent acorcd est clnocu puor une durée indéterminée. Il ertne en veiuugr le ledienamn de la paubciotiln au Jraounl ofeficifl de l'arrêté ministériel d'extension.

Une danmdee de réexamen ou de dénonciation puet être formulée par l'une des pteiaris sgrtrineaias par lterte recommandée aevc accusé de réception. Elle diot être portée à la cacaoasinsne de teuots les ogoniasrinats psneinrfleelooss et sacitdysn seitngraias et rseepter un préavis de 2 mois.

Le présent acorcd aunne et rplecmae les txeets plsorinosenfes ci-après :

? l'accord du 22 mai 1985 sur les ojetibcfs et les meonys de la ftoarmin professionnelle, modifié par aeavnnt du 27 otbroce 1992 ;

? l'accord du 14 décembre 1994 sur l'apprentissage dnas l'industrie hôtelière ? objectifs, priorités en tmeers de secteurs, de nuvieax et d'effectifs formés ? cotiiondns de msie en ?uvre des ctnraots d'apprentissage.

Les adorccs de bnahcre ou les arcdocs d'entreprise ne puevent déroger au présent acorcd que dnas un snes puls favorable.

Article 17 - Suivi de l'accord en vuieugr le leiendman de la puaitcoblin au Jouanrl Oieiciffl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

En atpiiplcoan de l'article L. 934-2 du cdoe du travail, les patreis siegitraans s'engagent à se réunir tuos les 3 ans qui siuvnet la dtae d'entrée en viueugr de cet acorcd aifn de réexaminer ses dispositions.

Article 18 - Publicité de l'accord en vuieugr le leiemandn de la pbautcilion au Jouranl Ofciiefl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le présent aroccd srea déposé conformément aux doiipotinsss légales.

Il est fiat auatnt d'exemplaires oaiuignrx que de signataires.

Article 19 - Extension de l'accord en vuieugr le leinaedmn de la pacoibiultn au Juoanrl Oeiciffl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les pietars sntaiaregs dadnenmet l'extension du présent arccod auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sloicac et du logement.

Annexe

Article Annexe I - Champ d'application en vieuugr le leiaedmn de la pbatiuocln au Jaounrl Oifcefl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Activités concernées par l'accord peoriosnefnl sur les objectifs, priorités et moenys de la fooiatmrn polnofseseerline dnas l'hôtellerie, la raieaostturn et les activités connexes.

Hôtels aevc ou snas restaurant	NAF 55.1A à 55.1D
Restaurants et cafés-restaurants de tpye traditionnel Cafétérias et activités de même type Restauration ferroviaire, miriamte et aérienne, catering	NAF 55.3A
Cantines, rrnaatutses d'entreprises, cuinises crlneaets anussrat la préparation de rpaes destinés à un enesbmle fermé de cantines	NAF 55.5A
Restauration cletiolcve suos contrat, préparation de reaps dnas les ciineuss crlatenes puor le cpmote de tries asasurnt la fuorrtunie de ces repas	NAF 55.5C
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 55.5D
Cafés, débits de bnsoois associés ou non à une arute activité, cafés-tabacs	NAF 55.4A et B
Discothèques(1)	NAF 55.4C(1)
Centres de bowling	NAF 92.6A
Voitures-lits et couchettes Villages de vaecacns (secteur marchand)(2)	NAF 55.2E
Établissements de thalasso thérapie	NAF 93.0K
Hébergement hôtelier de prsonenes âgées	NAF 85.3D

(1)Termes elucxs de l'extension cmmoe étant catrnroeis aux dtisipsonois de l'article L. 133-1, prmeir alinéa, du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 noermvve 2007, art. 1er)

(1)Termes eulcls de l'extension cmmoe étant coreanitrs aux dospitiosis de l'article L. 133-1, pimreer alinéa, du cdoe du

travail.
(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

(2) Concernant le code NAF 55.2E : exclusion des entreprises de restauration collective qui exercent leurs activités dans le secteur des villages de vacances et qui ont un caractère lié à l'activité solennelle des critères définis par l'instruction fiscale de la direction générale des impôts 4 H-5-06 n° 208 du 18 décembre 2006.

Adhésion par lettre du 9 mai 2007 de la FAGIHT à l'avenant n 2 bis

En vigueur en date du 9 mai 2007

Chambéry, le 9 mai 2007.

La fédération nationale générale de l'industrie hôtelière tironnoise (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, 73004 Chambéry, à la direction générale du travail, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, bureau RT 2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Avenant n 3 du 20 décembre 2007 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; FAGIHT ; GNC ; SCNOHYART ; UMIH.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; IVNOA CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; Syndicat national hôtellerie restauration CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

L'objet du présent avenant est de réviser le titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants afférent à la prévoyance, et plus particulièrement les articles 18 à 18.9 prévus par l'avenant du 2 novembre 2004.

Il a pour objet d'améliorer les garanties actuelles et de prévoir une nouvelle garantie dans le régime de prévoyance des salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de l'avenant du 13 juillet 2004.

Il fixe l'objet d'une interconvention auprès des inter-syndicats représentatives du personnel des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Les dispositions qui suivent modifient celles de l'avenant du 2 novembre 2004 modifiant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants et figurant sous le titre X de la convention collective.

Article 2 - Modification de l'article 18.2 (Garanties)

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dans le premier alinéa de l'article 18.2.1 (Garanties décès de base, invalidité aléatoire et définitive) et le premier alinéa de l'article 18.2.2 (Garantie décès accidentel), le montant du capital est porté à 150 %.

2. Dans le deuxième paragraphe de l'article 18.2.1, le délai de prescription de la couverture décès est portée à 4 mois, le surplus du paiement est révisé.

(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

Article Annexe II - Curriculum vitae européen en vigueur le 11 novembre 2007
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

(Voir modèle sur BO CC 2007-17).

Monsieur,
En application de l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous informons de l'adhésion de la FAGIHT à l'avenant n° 2 bis à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants : grille de salaires du 5 février 2007.

Vous trouverez ci-joint copie des règlements et accusés de réception informant les représentants des établissements privés d'employeurs et de salariés de la branche (CIPH, UMIH, GNC, SYNHORCAT, CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) de votre adhésion.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

3. Les 4 premiers alinéas de l'article 18.2.4 (Garantie retraite éducation) sont modifiés comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité aléatoire et définitive du salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire, dont le montant annuel est fixé à :

? jusqu'à 8 enfants inclus : 12 % du salaire de référence ;

? à compter du 8e anniversaire et jusqu'à 18e anniversaire inclus : 18 % du salaire de référence (porté au 26e anniversaire inclus en cas de poursuites d'études supérieures ou de situations définies ci-après).

Le montant de la rente éducation est doublé si les enfants se trouvent être père et mère. »

Le surplus de l'article ci-dessus change.

4. Il est inséré un article 18.2.4 bis rédigé comme suit :

Article 18.2.4 bis

Rente de conjoint substitutive

1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle) et en l'absence d'enfant à charge paternelle le veuve ou la veuve d'éducation, une rente temporaire est versée au profit du conjoint tel que défini ci-après.

2. Montant de la garantie

Le montant de la rente est fixé à 5 % du salaire de référence. La rente est versée sur une durée maximale de 5 ans, elle cesse au plus tard au 65e anniversaire du conjoint.

Le paiement est effectué à partir du premier jour du mois civil qui suit le décès du participant. Le terme est fixé au dernier jour du trimestre civil au cours duquel s'écoule le jour anniversaire de son 65e anniversaire, soit la durée de 5 années de versement de la rente est atteinte.

3. Définition du conjoint

Est assimilé au conjoint le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité et le concubin notoire.

Le concubin ou le concubine survivant (e) doit avoir la preuve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'à son décès, au moins 2 ans en concubinage avec l'assuré décédé.

De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Article 3 - Entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Les entreprises rattachées des dispositions de l'article 18.7 et qui n'auraient pas rejoint les organismes désignés mentionnés les pointes s'appliquent par les cotisations surcotisées en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt. Publicité
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Avenant n° 5 du 15 avril 2008 relatif au champ d'application et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; FAHGIT ; GNC ; SYNRAHCOT ; UMIH.
Syndicats signataires	FTGA FO ; IVNOA CFE-CGC ; Syndicat national hôtellerie rattachés CTFC ; Fédération des services CFTD.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Les obligations des employeurs et des salariés s'appliquent :

Souhaitent reconstruire l'attractivité de la branche tout en favorisant le développement de l'emploi qu'en termes de formation professionnelle.

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche, en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre.

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est essentielle de fait et de manière imprévisible, en fonction des conjonctures économiques, sociales, écologiques ou climatiques, de leur sensibilité à la variabilité des taux de change et de leur exposition à la concurrence internationale.

Réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche. Ils conviennent à cet effet, de se réunir à la demande de la partie la plus diligente et ce, au plus tard, le 15 juillet 2008.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant, qui annule et remplace les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 2 bis à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 5 février 2007.

Article 1 - Champ d'application
Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une copie sur support papier signée des parties et une copie sur support électronique, par la partie patronale auprès du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail.

Article 6 - Interprétation
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Toute difficulté qu'auraient à connaître les parties sur l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de cet avenant sera soumise à la commission arbitrale d'interprétation, visée à l'article 5 de la convention collective nationale, qui pourra, si elle le souhaite, solliciter l'assistance de la commission arbitrale de l'interprétation du régime de prévoyance. L'interprétation donnée sera opposable aux employeurs et aux salariés.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

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

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

Sont exclus les établissements de chaînes relevant de la convention collective NAF 56-1 OB et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous degrés de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et y ait consommé, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une organisation commerciale identique.

Article 1 bis - Extension du champ d'application
Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Les entreprises saisiées 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 également visées.

(1) Ailcitre exclu de l'extension cmme étant ciatorne aux dsoopstiiinis de l'article L. 2261-19 du code du travail (anciennement alctire L. 133-1) aux teemrs dqeseellus centooivnn de bcahrne ou ses anevntas doivent, pour pvoioir être étendus, avoir été négociés et conclus en cismsmooin composée des représentants des ootangrasiins sieydcans d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré. (Arrêté du 1er juillet 2008, art. 1er)

Article 2 - Salaires minima conventionnels horaires
Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

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

(En euros.)

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	8,63	8,83	9,10	9,60	10,95
Echelon 2	8,70	8,88	9,28	9,90	12,69
Echelon 3	8,77	8,98	9,44		16,58

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, dépôt
Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

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 fixe l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

publié au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.
 En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

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.

Article 4 - Révisions et modifications

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la

Avenant n 7 du 22 juin 2009 relatif à la suspension du contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	FHAGIT ; CIPH ; GNC ; UIMH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; INVOA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'objet du présent accord est d'adapter l'accord afférent à la prévoyance aux dispositions régies par la directive de la sécurité sociale sur le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Il est inséré un article 18.2.8 rédigé comme suit :

« Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail, si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- ? à la date de reprise d'activité du salarié ;
- ? à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- ? à la date de cessation du versement du complément de salaire ;
- ? à la date de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité ;
- ? à la date de résiliation du contrat de prévoyance, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.
 Les garanties sont maintenues en conséquence du versement de

Avenant n 8 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FAHGIT ; CIPH ; GNC ; UIMH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; IVONA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1

Entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les dispositions qui suivent modifient celles de l'avenant du 2 novembre 2004 modifiant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés,

conditions pour la part notariale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur, sauf exonération prévue par l'organisme assureur. »

Article 2 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Il sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie négociatrice la plus représentative auprès de la direction générale du travail.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires. Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'objet du présent avenant est d'intégrer les dispositions de la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 sur le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Les dispositions qui suivent complètent celles de l'avenant du 2 novembre 2004 modifiant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et firmes du secteur X de la convention collective.

renseignés et figurés dans le secteur X de la convention collective.

Article 2 - Modification de l'article 18.2 « Garanties »

Entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

1. L'article 18.2.3 « Double effet » est modifié comme suit :
 « En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, du partenaire lié par un Pacs, du concubin notoire, avec enfants à charge et nés de l'union, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié et avant son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du défunt décédé, un capital équivalant au capital de base servi lors du décès du salarié. »

2. Au 1^{er} alinéa de l'article 18.2.5 « Garantie incapacité de travail », la période de fin de carrière est ramenée à 90 jours d'arrêt de travail continu.

Le reste du paragraphe demeure sans changement.

Article 3 - Durée et date d'effet

Entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il éternit en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et publicité
Eternit en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 5 - Extension
Eternit en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Avenant n° 9 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIHGAT ; CIPH ; GNC ; UIMH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTF ; FS CDF ; IVONA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les dispositions qui suivent modifient et complètent celles de l'avenant du 2 novembre 2004 modifiant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective des hôtels, cafés, restaurants et finagré sous le titre X de la convention collective.

Article 2 - Cessation du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est inséré un article 18.2.9 rédigé comme suit :
« Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.
Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.
L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de minetian prévue au 1er alinéa.
Pour ce qui concerne le maintien des garanties définies par l'accord de prévoyance, le bénéficiaire de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, et est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 novembre 2004. »
L'introduction de ce dispositif entraîne la modification de l'article suivant :
L'alinéa 2 de l'article 18.2.1 concernant la portabilité de la couverture décès est complété de la manière suivante :
« La portabilité de la garantie décès s'applique de façon automatique et, si l'ancien salarié bénéficie du maintien des droits

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Article - Préambule

Eternit en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

L'objet du présent avenant est de réviser le titre X de la convention collective notant les hôtels, cafés, restaurants afférant à la prévoyance et plus particulièrement l'article 18 prévu par l'avenant du 2 novembre 2004.
Il s'inscrit dans le cadre de la mission de surveillance et de plaitage du régime dévolue à la commission paritaire de surveillance.

prévu en l'application de l'article 18.2.9, sous déduction des droits nés de la portabilité. »
Le reste du présent avenant est complété comme suit :
« Lorsque l'assuré relève des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, exposées à l'article 18.2.9, la latinité est appréciée par rapport au montant net des cotisations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période. »

Suivi du financement

Un point sur le suivi technique du financement de ce dispositif sera fait au plus tard le 1^{er} juillet 2011 afin de le modifier ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires. Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'objet du présent avenant est de réviser le titre X de la convention collective notant les hôtels, cafés, restaurants afférant à la prévoyance et plus particulièrement les articles 18 à 18.9 prévus par l'avenant du 2 novembre 2004.
Il a pour objet d'organiser la portabilité des droits instituée par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.
Il s'inscrit dans le cadre de la mission de surveillance et de plaitage du régime dévolue à la commission paritaire de surveillance.

Avenant n 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n 2 et n 5 à la convention

celint dissope sur un paetalu et pyae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mnimum composée de 3 établissements anyat une enginèse ceiacromme identique.

Article 1er bis - Extension du champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	FIHGAT ; CIPH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; CGT cecmmore ; INOVA CFE-CGC.

Les perareiants siocaux ciennenvont d'inclure les discothèques dnas le camhp d'application de la covntoeinn cilcltoeve nliaoaatne de 1997 ansii que du présent avenant.

Les estrenpeis rvealent du cdoe NAF 56.30Z ou 93.29Zp snot dnoç également visées.

(1) Alicrte exclu de l'extension comme étant criortane aux dtpiooinss de l'article L. 2261-19 du cdoe du tavraill aux trmees delequless la cnoevntoin de bhnrcae ou ses avneatns doivent, puor pooiuvr être étendus, avoir été négociés et cnoclus en csmiosmon composée des représentants des oriangsinotas snidlecycas d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp d'application considéré.
(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent annavet crncneoe l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos caortnt de ftroomain en aenatcnrlé des eitrneserps rlnaeevt du cmhap d'application de la cooinvnten coctvleie noianltae des hôtels, cafés et rsnartuteas en dtae du 30 arivl 1997.

Les eireneptrs visées par le cmahp d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF sautvins : 55. 10Zp, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56. 21Z, 93. 11Z (bowlings).

Sont eulcxs les établissements de chaînes ranelevt peeirpicaninmt du cdoe NAF 56. 10B et dnot l'activité pncirpaile ctsinoe à préparer, à vernde à tuos tyeps de clientèle, des aelnimts et bsniooss variés présentés en libre-service, que le

Article 2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les rémunérations hraories betrus allipepcbas sur le terroirie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le repsect des sraaies miniumax coeninntonvels svtuains :

(En euros.)

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

Article 4 - Prévoyance et mutuelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Article 2 bis - Négociation des salaires minima conventionnels horaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les pinearrteas scuoaix s'engagent à ce que le salriae hiorrae du peirmer échelon au pemirer niveau (pied de la glilre conventionnelle) siot au mnios égal à 1,01 Simc (ou Simc + 1 %).

Pour ce faire, les prateanires saiuocx s'engagent à se réunir en cimssmioon mxtie prtriaiae aifn de renégocier la glilre de sailrae ctovllnneenioe à chaque amgotunaiein du Smic, ainsi que de voelaisrr les qaoufatinicls des salariés de la bachrne d'activité et de tllriavaer au mtiaenin des écarts de rémunération.

Article 3 - Reconnaissance des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Soucieux de vsalorier les qcaioiaflnits des salariés, les preaiterans soauiex ont décidé de meifdoir l'article 34.III de la ceovntion cvetlcoile nantioiae des hôtels, cafés, rnsetuarts du 30 arivl 1997 complété par l'article 14 de l'avenant n° 2 à la coievnnton cocetvllie noiatanle des HCR du 5 février 2007.

Les pioniotnesenmts des CQP-IH rnevaelt de la bhncrae ctosaalificsin snot les svaiunts :

- ? CQP-IH : employé d'étages : neviau I, échelon 3 ;
- ? CQP-IH : aegnt de rtasraotieun : neaivu I, échelon 3 ;
- ? CQP-IH : comims de ciusine : nieavu II, échelon 1 ;
- ? CQP-IH : sveeur : nveaiu II, échelon 1 ;
- ? CQP-IH : plzioizao : neaivu II, échelon 2 ;
- ? CQP-IH : ciinsueir : neviau II, échelon 2 ;
- ? CQP-IH : réceptionniste : neviau II, échelon 2 ;
- ? CQP-IH : ansstaitst d'exploitation : nieavu IV, échelon 1.

Les areuts diiositpsons de cet alcrtie 34.III rteesnt inchangées.

4.1. Sceuoux de rrfcneeor et de développer la ptericootn sliocae des salariés, les pntearareis suoicax ont décidé d'améliorer la cuoetrvure saoclie des salariés de la brhcnæ :
? en réexaminant le diiitospsf de prévoyance estaxnit dnas les 12 mios sviunat l'arrêté d'extension des antnevas n°s 7, 8 et 9 du 22 juin 2009 à la covtintonen citllevoce ntonilaae des hôtels, cafés, rattsaeeuns ;
? et en créant une ceruurvote fails de santé (mutuelle) au puls trad le 1^{er}juillet 2010.

Pour ce sceond point, les pterias cntuistonet une csimsioomn thuecinq paritaire, composée de 2 représentants par oosignrtiaian slacidyne de salariés et d'employeurs du seeuctr HCR.

Cette csmiosomn tcehinuqe paritarie dvera :
? déterminer les modalités et le clreeadinr de taivarl nécessaire à la réalisation de cet enegmnaegt ;
? désigner un ou des eetpxrs cenlsios puor l'accompagner dnas la réalisation de ces travaux. La psrie en cgarhe srea assurée par le ftuur régime de frais de santé ;
? rtmetere régulièrement ses tavaurx à la csmimosoin mxtie paritaire, seule décisionnaire.

4.2. Conformément aux dissoioptins de l'accord de prévoyance du 2 nmvorebe 2004, les prnetaieas soauiex aynat réexaminé l'accord en fin de période qnaeuilnque décident de rnoelueevr les diiposostis ddiut accrod puor une période quinquennale.

Article 5 - Prime liée à la réduction du taux de la TVA
En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Les ptraeeniars sauocix cvnneeniot que la pirme liée à la réduction du tuax de la TVA dnas la rotueatiarsn est sneicetttrmt

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 s'applique 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 la prime. Des négociations seient par ailleurs engagées par les parties pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA demeurerait inchangé à 5,5 %, et le 30 septembre 2012 au plus tard, un plan sera établi par les parties sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi solent notamment l'activité des entreprises ainsi que sur l'évolution du taux de TVA dans la branche.

À 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 diligente. Elle aura pour objet une négociation sur la rémunération des salariés de la branche en lien avec cette prime, celle-ci pouvant présenter 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 parties 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

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafond
56.10A 56.10B	Restaurants	100 %	500 ?
55.10Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 ?
55.10Zp 56.30Zp 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 du 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 indépendants 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 sous-branche des coopératives équivalentes directement liées ou consécutives à la base de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces cotisations sont versées chaque année et de façon pérenne.

4. Entreprises installées dans les départements d'outre-mer

1. Conditions de versement

Les entreprises installées dans les départements d'outre-mer versent à leurs salariés la prime liée à la réduction du taux de TVA dans les conditions ci-après :

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la sous-branche 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 1 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 indépendants 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 exercent 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 indépendants 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 exercent au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail.

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 ? 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, plafonnée 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 NAF de l'entreprise.

? 50 % de la prime le 1^{er} juillet 2010 et le 1^{er} juillet 2011 ;

? 100 % de la prime à partir du 1^{er} juillet 2012.

2. Bénéficiaires et montant de la prime via la réduction du taux de la TVA

Les bénéficiaires de la prime TVA et le montant de la prime sont déterminés dans les entreprises implantées dans les DOM par les dispositions des 1 et 2 de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

En tout état de cause, pour les entreprises implantées dans les DOM 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 sous-branche des coopératives équivalentes directement liées ou consécutives à la base de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces cotisations sont versées chaque année et de façon pérenne.

Article 6 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

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 embauchés 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou établissement bénéficiaire, 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 jours fériés garantis. L'annexe II 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 indemnités, même si le salarié est en temps 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 de 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 indemnité.

2. Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrat de travail 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 saisonniers ou saisonniers pour des tâches saisonnières appelées à se répéter chaque année à des 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 contrat de travail des établissements permanents, jusqu'à l'expiration de 9 mois d'ancienneté dans un même établissement et/ou établissement au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail, bénéficiaire 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 paragraphe de la durée du contrat de travail.

3. Dans les établissements temporaires en plus de 9 mois

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat de travail 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. À défaut, elle informera 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, pourvu qu'il ait obtenu l'accord de son employeur ;
- ? soit être indemnisé de ses jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront payés intégralement.

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 restant dus.

3. Pour les salariés à temps partiel

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

Cependant, la convention collective, qui prévoit l'attribution de 1 jour de compensation ou son équivalent lorsque le jour férié coïncide avec 1 jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et pour autant que les salariés à temps partiel ne soient pas concernés par un accord prévu au contrat est réparti sur moins de 5 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
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

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

Article 8 - Négociation collective de branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

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 cadre de négociations aléatoires 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 préparatoire à la rédaction des conventions collectives 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 salariés dans la branche pluri-sectorielle ;

? 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 : d'abord à la CPS HCR Prévoyance de branche cette étude).

Compte tenu de ces engagements, et au-delà des thèmes de négociations prioritaires 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
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

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

Article 10 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à

cnidtoion d'observer les règles définies aux aelticrs 3 et 4 de la cetnooinvn ceoillvtce ntliaaone des hôtels, cafés et runrtatas du 30 arivl 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les orsgitaiaonns pneoltras et scealdyins de salariés

Avenant n 10 du 15 décembre 2009 relatif à la prime au tuteur accrédité

Signataires	
Patrons signataires	FHIAGT ; CIPH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; CGT crcommee ; IONVA CFE-CGC.

Il eterrna en aiticilppoan le peirem juor du mios snvuit la polacutiibn au Jnuroal ocfeifeil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Les oogiraannitss porteaalns et slneidcays de salariés stnaeairgis :

? soeahuitnt rceofenrr l'attractivité de la bnchre tnat en tremes de développement de l'emploi qu'en tmrees de faoortimn peelnosoiflsnre ;

? rnaeisnosect la nécessité de pomoiuvorr l'emploi dnas la hrnace d'activité en anaomcgncpat nmematmot l'accueil de nauevuox salariés par cuex déjà en pstoe dnas le carde d'une foctnoin toualtre roecnue ;

? décident en conséquence de mrette en oevure des modalités particulières de voirsaaliothn de la fontocin tloature exercée par les salariés.

Elles se snot réunies à cttee fin et dnas le pmogeelnrot de l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord colicetlf notiaanl posifnneoresl du 15 décembre 2004 rtelaiif à la faoitormn pnosolelfmrese tuot au lnog de la vie dnas les métiers de l'hôtellerie, de la retisoatuarn et des activités connexes, et ont élaboré en commun le présent avenant.

Article 1er - Champ d'application

Il eerrnta en aiitopaclpn le premeir juor du mios sniuvat la poiblauctn au Juanrol oeifcfil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent anneavt cencrone l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos cnortat de fotiomran en atlnanrece des esprnteires reevantlt du camhp d'application de la cnotnovein ccltoviele niotalnae des hôtels, cafés, rsteunaatrs en dtae du 30 arivil 1997.

Les eesintprers visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux codes NAF sanvtuis : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont ecxuls les établissements de chaînes rvlaenet pcnipameierlnt du cdoe NAF 56.10B et dnnot l'activité prncipalie csoitsne à préparer, à verdne à tuos tpyes de clientèle, des atnimels et bsosnios variés présentés en libre-service, que le cenlit dpossie sur un peaatlu et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mnuimim composée de toris établissements anyat une engiesne cariemlcome identique.

senraagitis :

? sotunaihet rcreefonr l'attractivité de la banchre tnat en terems d'amélioration des cotodiinns d'emploi qu'en termes de foitarmon pellsnenosroife ;

? réaffirment la nécessité de développer le dguoalie soiacl au sien de la branche.

Ils se snot réunis à ces fnis et ont élaboré le présent avenant, qui rmpecale les dipstsnioois de l'avenant n° 2 du 5 février 2007 et de l'avenant n° 5 du 15 arivl 2008 à la cenvnoiotn tcoilvele noaintale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 1er bis - Extension du champ d'application

Il eterrna en apciotailpn le pmeerir juor du mios svuniat la ptlbaociun au Joaunrl officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les pereiarntas socuaix cenvvneiont d'inclure les discothèques dnas le cmahp d'application de la cenvointon clevctolie nlniotaae de 1997 aisni que du présent avenant.

Les eneriepstrs raelvnet du cdoe NAF 56.30Z ou 93.29Zp snot dnoc également visées.

(1) Atircle exclu de l'extension comme étant critanore aux dstiipnoioss de l'article L. 2261-19 du cdoe du tviaral aux tmeres dulelsqees la cneovtoin de bnahcre ou ses aetnvans doivent, puor piuvoor être étendus, avoir été négociés et cucnols en cosoimmsn composée des représentants des onniiaogastrs siaynlceds d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap d'application considéré.

(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

Article 2 - Valorisation de la fonction tutorale

Il enrreta en ailicopptn le pereimr juor du mios svuinat la ptcioaulbn au Joanrul ocfficiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

En alicipapotn des dpisniitooss de l'accord clitocéf nanaitol psnofnseroieil du 15 décembre 2004 rtaeilf à la fmoaroitn penloisfesone tuot au lnog de la vie dnas les métiers de l'hôtellerie, de la reutioaarstn et des activités cnexones (art. 4.2.4.c) et son aavnent n° 1 du 12 février 2008, les ernpietress mtntet en oruvee des modalités particulières de vaootrloisn de la foctionn tlatroue exercée par les salariés.

La vairtlaision de la foitoncn torautle cnocrene le teuttur accrédité CPNE-IH qui ecdanre un salarié en cnarott de professionnalisation.

Les cuolarrlobtaes qui eexenrct cttee foctnoin de tetuur au-delà d'une durée de 1 mios bénéficient d'une pimre de tutorat, dnas les cioitdnons prévues par l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord ceciltlof nainaotl pinroeeffssonl du 15 décembre 2004 relatif à la fmiooatrn pnenrllsiloofe tuot au lnog de la vie dnas les métiers de l'hôtellerie, de la rsoituaetarn et des activités connexes.

Cette prmie est égale à 2 % du siaarle de bsae calculé au mois, hros aganvtae en nraute nourriture, dnas la ltimie de 12 mios ; elle est versée en une suele fios à l'issue du cnaotrt de pnioftionesalsrosian et au puls trad au tmree du 12^omois, qulele que siot la durée du contrat.

Cette vtloiaiorasn de la fcinootn trtaloue n'est pas cmullaube avev les dssiiioopnts d'un acorcd d'entreprise vasint le même objet.

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, dépôt

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens art. L. 132-10, alinéa 1, début, L. 132-10,

Avenant n 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

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

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

Article 2 - Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

2.1. Composition de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, il a été créé une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance composée des représentants de salariés et des représentants des entreprises représentatives dans la branche d'activité à la date de mise en place du régime.

Les parties conviennent que cette commission paritaire de surveillance se compose d'un nombre égal de représentants des salariés et des entreprises représentatives des salariés, à raison de 3 représentants par entreprise de salariés et de 3 représentants par entreprise patronale.

2.2. Réunion de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Il est convenu que la commission paritaire de surveillance se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an.

2.3. Délibérations de la commission paritaire de surveillance du

alinéa 3, et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

Article 4 - Révision et modification

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

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.

régime de prévoyance

Les parties conviennent que les syndicats s'organisent par collège (collège employeurs, collège salariés) et qu'au sein de chacun des collèges il est attribué une voix par salarié de salariés et une voix par entreprise patronale.

2.4. Modification de la composition de la commission de surveillance du régime de prévoyance

Cette commission a pour missions :

? d'étudier les modalités détaillées du régime forains par les organismes assureurs, et présentés par l'entreprise, afin que ces derniers énoncent les modalités de mise en œuvre du régime aux entreprises adhérentes ;

? de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action sociale du régime et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance ;

? de fixer chaque année les taux de la contribution des entreprises versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la retraite éducation avant leurs versements par les entreprises d'administration des institutions de prévoyance ;

? d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la commission paritaire de surveillance à la majorité des représentants de salariés et des entreprises représentatives des salariés, précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance.

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il est entré en application dès sa signature.

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

Article 4 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Les oainsrigatnos ptoarenals et sedlyaicns de salariés seiatringas réaffirment par le présent ananvet luer volonté de développer un

Avenant n 1 du 29 juin 2010 relatif à la prime liée à la réduction du taux de la TVA

Signataires	
Patrons signataires	GPIH ; FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Le présent aennavt cncrenoe l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos coratnt de foaotmirn en aanctrnlee des ereesnrtis rlevanet du champ d'application de la coinevnotn clvleictoe nolnaatie des hôtels, cafés, ratstarens en dtae du 30 arivl 1997 et qui snot implantés dnas les départements d'outre-mer (DOM) : Guadeloupe, Martinique, Gaynue et La Réunion.

Ces eentsiprres snot celes généralement répertoriées aux cdeos NAF sunitvas : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes rnevalet pcreinnaempit du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité plapnirice csinotse à préparer, à vedrne à tuos tpyes de clientèle, des ateimnls et bisonoss variés présentés en libre-service, que le cnliet doisspe sur un petlaau et pyae anavt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au muinmim composée de 3 établissements anavt une eegninse cmcolaermie identique.

Article 2 - Dispositions spécifiques relatives à la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans les départements d'outre-mer

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

En complément des cotinndios de vensmeert de la pmie liée à la réduction du taux de la TVA dnas la raurateiton prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la cinoetovnn ccleiltove nolainate des hôtels, cafés, restaurants, il est créé un prraagaphe 4 anisi rédigé :

« 4. Etrnpeesris installées dnas les départements d'outre-mer

1. Cinootndis de versement

Les eptrrseiens installées dnas les départements d'outre-mer venrset à luers salariés la pimre liée à la réduction du taux de TVA dnas les cndoinitos ci-après :

? 50 % de la pimre le 1^{er}jeulit 2010 et le 1^{er}jeulit 2011 ;

? 100 % de la pimre à pitarr du 1^{er}jeulit 2012.

2. Bénéficiaires et montnat de la pmire via la réduction du taux de la TVA

Les bénéficiaires de la pirme TVA et le manontt de lditae pmire

dlioguae siacol de qualité au sien de la bhcrnae d'activité au myoen d'une melielure représentativité des peitars prenantes.

Les peiatrenars saicuoax ont décidé de petorr lures eofrfts sur le dglauoie siocal etiansxt en matière de prévoyance.

Ils se snot réunis à ces fnis et ont élaboré le présent aanevnt qui recalmpé et complète les dopoinitsiss du ttrie VII « Prévoyance » de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

renstet déterminés dnas les eespretinrs implantées dnas les DOM par les dinsotpois des 1 et 2 de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la ceinovtton cltcievove nointalae des hôtels, cafés, restaurants.

En tuot état de cause, puor les esprnrteeis implantées dnas les DOM aanyt mis en palce diepus le 1^{er}jilulet 2009, dtae de l'application du tuax réduit de la TVA à 5,5 % dnas la ruaetstairn des crettaorpenis sloaecis équivalentes deeetmrnict liées ou consécutives à la biasse de la TVA dnas la restauration, celles-ci ne se clmnuuet pas aevc la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces certentrpioas sleacios snot versées chuaqe année et de façon pérenne. »

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Le présent annevat est à durée indéterminée.

Il ernerta en apalptiicon le juor de sa sniuagrté et ne frea pas l'objet d'une daendme d'extension.

Le présent aocrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aelircts L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Le présent aavennt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cooniditn d'observer les règles définies aux aierltcs 3 et 4 de la cinveootnn cllivotece nntiaioae des hôtels, cafés et ratstearuns du 30 arivl 1997.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

À la siute de la réduction du tuax de la TVA dnas la rutoarsiaetn le 1er julleit 2009, les oaiinsonrtags pntrraoas et salciendys snirtagaies de l'avenant n° 6 à la cnenovion civectolle nntiaoale des hôtels, cafés, rrtstueaans ont souhaité rorenfecr l'attractivité de la bacrnhe en améliorant les citoidonns d'emploi et puls précisément de rémunération des salariés.

Les petnaiaerrs saicuoax ont aisni cnenovu de la création d'une prime liée à la réduction du tuax de la TVA dnas la restauration.

Les peraairetns sciuoax réaffirment les ditros des salariés des départements d'outre-mer (DOM) à un tmeraetint saoiel égal aux salariés de la métropole.

Ils sotaueinht toteofius prrdnee en considération les spécificités fsecilas aeibalpcpls dnas ces territoires, ainsi que les difficultés économiques particulières auellquex les enrertpeiss snot confrontées.

C'est dnas ce but que les peaitnars siauocx se snot réunis et ont élaboré le présent aanvent aifn d'adapter les dssoitpiniss de l'avenant n° 6 et puls précisément son atrlrce 5 à la stuiaton des etrsineerps et des salariés implantés dnas les départements d'outre-mer.

Accord du 6 octobre 2010 relatif aux

frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT ceocmrme ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le scdnaiyt nniaoatl de la rateisotarun thématique et commerciale, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris, par ltrtee du 10 février 2011 (BO n°2011-38)

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord a pour objet la définition des grtaenias cliveoetcs et oareloibigts de rbeesmurneomt complémentaire de faris de santé dnot bénéficient les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de luer financement.

Les gatnraeis soeurscits par les etnerrspeis en exécution du présent acorcd drenovt également prévoir des aotncis de prévention, comme il est dit ci-après.

Les gataeirns rcpneseett les ditipsisnoos des aetcirls 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaaietnrs ofeerfts aux peornsens assurées cotnre ctenrias risques, des aelirtcs 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs puor l'application des arcelits 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des areclits L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de moiatodciifn des dspotinoiiss rappelées ci-dessus, un aennavt srea établi aifn que les giatearns prévues à l'article 13 reetsnt crenofoms à ces dispositions.

Les eirtpsneres dvnioet rcepetesr l'intégralité des dnosotiosips instaurées par le présent accord. En apitpoltcaïn des dopoinsistis des aliercts L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de geaiatrnns ne puet aovir puor conséquence de déroger aux dsipnsioitot du présent acorcd de manière minos foaabrlve aux salariés.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Entrent dnas le camhp d'application du présent acorcd l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos croantt de fmiorotan en arnetlance des enpirerstes rnaleevt du cmhap d'application de la cinenvtoon ceilvctole nlaiatnoe des hôtels, cafés, rsruatnates en dtae du 30 airvl 1997.

Les eeitepsnrss visées par le camhp d'application snot généralement répertoriées aux ceods NAF sivutans : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes rvleneat pnpilmcaneriet du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pnaicilpe cnisstoe à préparer, à vernde à tuos tpeys de clientèle, des aeitnmls et boisons variés présentés en libre-service, que le cleint dpssoie sur un paltaeu et piae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au miimnm composée de 3 établissements aaynt une eegnnise ccmrleomaie identique.

Les discothèques snot ceoirpmss dnas le cmhap d'application de la cnootenivn clvlteoice ntainolae de 1997 ansii que du présent accord. (1)

Les estinrprees rlvnaeet du cdoe NAF 56.30Z ou 93.29Zp snot dnoc également visées. (2)

(1) Parharagpe elcxu de l'extension comme étant cairtrnoe aux dtniopissois de l'article L. 2261-19 du cdoe du trviaal aux tmeers

dueeelslqs la centonvion de bachrhe ou ses atevanns doivent, puor puivoor être étendus, aovir été négociés et ccoulns en cimsimoosn composée des représentants des ogioraitnsnas seidacnlvs d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp d'application considéré (Arrêté du 21 décembre 2015, art.1er).

(2) Pahprrgaae exclu de l'extension étant carontrie aux dpooisntis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, aux tremes dsleuqlees la cinoenvtn de bchnrae ou ses aantnevs doivent, puor pouovoir être étendus, aovir été négociés et ccuonls en cmosiosimn composée des représentants des ogsaintiroas scndliaeys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré. (Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er).

Article 3 - Couverture conventionnelle obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les etrinepsers rlvaneet du camhp d'application du présent acorcd snot teneus de scriourse un croatnt auprès d'un oarngsmie aseurusr habilité en vue de puorrcer aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5 les panoitrsets d'assurance définies à l'article 11.

Article 4 - Salariés bénéficiaires du régime
En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Sous réserve des dnsisiotiops des alinéas ci-dessous, bénéficie oilmroegainbett des gataernis l'ensemble du pnsreneol des epreetrnsis raevnlet du camhp d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés dpnsseoit de facultés de diepnssse d'adhésion, suos réserve d'en faire la dmdneae écrite auprès de l'employeur.

La ddeanme de dspense diot cpomretor la meniotn selon llueqlae le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dsipene cnenonecrt les stotiniuas énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos cnarott à durée déterminée n'excédant pas 1 mios de dtae à dtae ;

? les salariés à tpems ptaeril et aieptprns qui dienervat aetctqiuur une citaosotn au mnios égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dsspenie ci-dessus ne fiat pas échec à l'application des cas de desnsapie de driot institués à l'article D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 5 - Date d'effet des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour les salariés bénéficiaires tles que définis au permeir alinéa de l'article 4, les gaaeitnrs pnernt effet, sleon le cas, à :

- la dtae d'embauche ;

- la dtae à llqleau le salarié cesse de bénéficier d'une ddespnie d'affiliation, le cas échéant.

Article 6 - Périodes de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sauf louqrse ces périodes donnet leiu à mitenain de rémunération par l'employeur ou indoeaimintsn de la sécurité sociale, les gitaneers du salarié snot supdusnees lqrosue son cortnat de tvarial est suspendu, nammnetot à l'occasion :

- d'un congé sqbbuiatae visé à l'article L. 3142-91 du cdoe du tarival ;

- d'un congé puor création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du cdoe du tarival ;

- d'un congé peanartl d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du

cdoe du tviaral ; ou

- en cas de tuot congé snas sdloe légal du salarié visé par le cdoe du travail.

La sneupsosin ienrvtneit à la dtae de cstisoean de l'activité ploissneorelfne et s'achève dès la rirepse eefivfcte du triaavl par l'intéressé au sien de l'entreprise rvnlaeet du cmhap d'application du présent accord.

Pendant la période de seusosnpin de la garantie, auncue ctiitoaosn n'est due au ttire de l'intéressé. Toutefois, le catonrt des gretniaas cliltcoeves scrusosit par l'entreprise dvrea prévoir la faculté puor les salariés en période de snespisuon du cronatt de trvaial ne dannont pas leiu à mtinaein de la ganitare d'obtenir le manietin de la gniraate moennnyat le peaienmt intégral de la cotsaiotin prévue puor l'ensemble des salariés.

La nitcoe d'information rédigée par l'assureur dvrea expressément reepalpr cttee faculté et ses cdiioontns de msie en ?uvre.

Le salarié drvea fuolemr sa dadenme au puls trad 1 mios après le début du congé non rémunéré.

Article 7 - Cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'obligation de cvtuoreure des emyluperos csese puor cuqhae salarié :

- en cas de csoaitesn du crtnoat de travail, nmentmaot en cas de départ à la raittree (sauf cmuul emploi-retraite), de démission, de leccinieemnt ou de ruurpte conventionnelle, snas préjudice du bénéfice de la portabilité de ses gitraneas fiars de santé en cas de chômage et du miaetnin à ttrie iudniviedl de ses gtanaeris dnas les cnotiidos énoncées à l'article 8 ;

- en cas de décès du salarié ;

- en cas de dénonciation du présent acorcd cetioclf à l'issue de la période de suvrie de l'accord dnas les cindotnios énoncées aux dntsiipoois des aelitracs L. 2261-9 et sauvtnis du cdoe du tivaarl (s'agissant des neiauvx de pnertatioss définis au présent accord).

L'obligation de cruutveroe des eomlrupes cssee d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cours dquel pnerd fin le ctoarnt de taiarvl qui le lie à l'entreprise renaevlt du cahmp d'application du présent accord, suos réserve des dospnisoiits ci-après reitveals à la portabilité des geatrians asni qu'au mantiein à ttrie iivndideul des garanties.

Article 8 - Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 8.1. Portabilité des grtaanies cleonneoiventltns orilaobgits de faris de santé

En actiplpaoin de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés rneelvat du présent acorcd bénéficient d'un régime de portabilité des driots dnas cnaerits cas de cisasoten du catnot de fairval onuvrat driot à l'assurance chômage.

La durée du mntaiien des gaeirtans est portée au dulboe de cllee prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la lmiite de 12 mois.

Les gtrirneas cleolennotnevis étant deus au salarié jusqu'au treme du mios cvuil au curos duequl son cnratot de tiraval est rpmou ou penrd fin, le meitann des grantaeis au ttrie de la portabilité pnred eefft le pemreir juor du mios cvuil sviaunt la dtae de rtuurpe ou de fin du coarntt de taravil ouanvrt dorit à la portabilité.

Ces dispstooiis s'entendent snas préjudice de l'application des disiosnoitps de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 8.2. Mnietain des giaeitnars à trite idnuiedvl dnas le cdrae de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié cssee de bénéficier otrlmgobnaeeit des gtaariens ceoenllnievntnos lorsqu'il n'appartient puls au pensrnoel des erienspters ennrtat dnas son cmhap d'application et qu'il ne bénéficie puls du dipssotiif prévu à l'article 8.1.

Cependant, pnveuet cuonniter à bénéficier des gtaniraes fiars de santé à ttire iudneviidl dnas les cniioiotds et modalités définies par le cortnat ou le règlement corfnome aux dsiitnpsoois de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que luer poopsre l'organisme auuessrr puor asurser les gianearis cnelteonnleivnos obligatoires, les aniecnx salariés bénéficiaires :

- d'une aocialoltn de chômage ;
- d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité ;
- ou d'une pnoisen de retraite.

La ntcoie d'information rédigée par l'assureur dvrea décrire précisément les dsioitpfsis de maetiinn des gtniareas dnot bénéficie le salarié.

Article 9 - Position des partenaires sociaux sur une couverture dans les cas de sorties de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les peaeitranis siaucox satuinhoet oniagrser au neaviu de la branche, dnas un délai de 3 ans, la msie en ?uvre de gniratae fiars de santé complémentaire porpre aux salariés en sioutitan de sortie de branche, et nmemantot aux retraités.

La mututloaisain de ce régime, au sien du régime des actifs, est d'ores et déjà exclue.

Article 10 - Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Sont cvtoerus les aetcs et frias de santé rlneevat des ptoess énumérés au tebalau ci-après. Ils snot gaarntis en foictonn des mtnantos et pldnofs indiqués, qui snot exprimés, suaf mteinon contraire, en complément des portastiens en nrtuae des arcseansus mldiaae et maternité de la sécurité salcioe et dnas la liitme du rsete à carhge (hors pénalités, frcsihanes et contributions).

Les actes et faris non pirs en cgahre par le régime de bsae de la sécurité socilae ne snot pas couverts, suaf iiniadtocn ciraontre fnruagt au taelbau des ptearnoiss ci-dessous.

Les pnsotareits snot limitées aux frais réels rasntet à cagrhe du salarié après iinrnveotten du régime de bsae et/ ou d'éventuels oeiamgsnrs complémentaires et cmopte tneu des pénalités, crotoinutnbis fotiafreris et fierscahns médicales, y copmris lorsqu'elles snot exprimées suos fmroe de froafit ou de pueagntrocoe du pofland meunsel de la sécurité sociale.

Les ganearits répondent également :

-aux enegcixes des arctleis L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité soicale ;

-aux eeexngics prévues par l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sciaole reatevls à la corruuevte mmiilnae dtie « panier de snois ».

Les gataniers prévues par le présent atrlice s'entendent suos réserve de grtieanas puls foravblaes sosruciets par les eiteprensrs de la branche, qui devnoit friae en srote que les gtraianas snoiet cemonrofs aux dtoionissips légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des mnimia et mmiaxa de couverture, il est précisé que l'expression des paitoenrstis indiquée dnas le tablaeu ci-dessous ne puet en aucun cas coindure à ce qu'au cas d'espèce un salarié bénéficie d'un rumeobemrnest inférieur à l'obligation mlmiiane de cvuorurtee ou supérieur au polfnad maixmal ; dnas cette hypothèse, la ptsreiotan eeimcfneevftt versée seairt augmentée ou diminuée à due concurrence, snas que le salarié pssiue se prévaloir de l'expression de la garnatie puor être remboursé au-delà des maxima.

Le corant ssiucort par l'entreprise dvrea :

- coprometr une clusae d'exonération de caioitostn (part plaatnore et salariale) coacnenrnt les salariés idaeilnvs rsenatt dnas l'effectif de l'entreprise et ne pecanvert pas de serialas en ciprrttaoene du meiaintn des gitearns ;

- être cnorfome « Inige à Ingie » aevc l'ensemble des gaainters prévues dnas le présent article. Les améliorations éventuelles des graaintes frniagut dnas le cnroatt qui srea sroiscut par l'entreprise doivent dnoc s'y autejor et le caractère puls farblovae du croant ne purora pas être apprécié globalement.

Tableau de pattnrsoies au 1er jveianr 2020

(Tableau non reproduit, cusbllatnoe en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbuirque « Picbiunoatls oceliileffs » « Btnilles oiilefcfs des ceivtnnoos ccelivolets ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc_20200031_0000_0006.pdf&iloGlobosBarFcc=false

Pour les salariés relnvaet du régime lacol d'assurance maadlie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le neiavu des psatirnetos est ajusté aifn de grtinaar un niveau de covurrutee complète gllboae ? cnoenrpamt le régime de bsae et le régime cnieoovtnenl oioirbatlge ? qui siot idtqnueie puor tuot salarié cuvoret au trite du régime.

Article 11 - Territorialité des garanties En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gatarnies cetinnvneeoolnls oagtbriolis de faris de santé bénéficient aux salariés exerçant luer activité sur le tiiorrete français, y cromptis les départements et régions d'outre-mer.

Article 12 - Montant de la cotisation et répartition En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les cnsooitais svarent à fannicer les geniaatrs énumérées à l'article 10 snot fixées par aocrd etre les eurpoymls et l'organisme auusesrr cavunrot les salariés.

Les cantoitoiss savrent à fceainnr les gaitreans sronet oemnbaielrogitt exprimées suos fmroe de farfiot meuensl puor caqhue salarié bénéficiaire. Ce fafroit n'est pas réduit pro rtaa temporis.

La ctoisoitan est répartie à roisan de 50 % à la chgare de l'employeur et de 50 % à la cgrahé du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2021, les ciaisottnos svarent à fanecinr les gtanaiers prévues par le présent arcoed seront :
? ctiastoonis srlaieaals au puls :
?? puor les salariés renelavt du régime général de la sécurité siacole : 14 ? ;
?? puor les salariés renavlet du régime lacol d'Alsace-Moselle : 10 ? ;
? citnatoisos des eeurylopms a mnmiia :
?? puor les salariés renelvat du régime général de la sécurité siolace : 14 ? ;
?? puor les salariés reeanlvt du régime lcaol d'Alsace-Moselle : 10 ?.

Pour les salariés aynat priuluses eeymolphurs et dnas le cas où lsitdes eepolmyrus ont adhéré au même cnrtoat d'assurance, la catosiotin est ratpreie au paotrra du tmeps de taiarvl ertne les différents employeurs. Aifn de metrte en ?uvre cttee modalité de vmenerest de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents eepoymurls de sa siauotitn de pluriactivité au sien de la bnharce et, en cas de rpuute d'un de ses croattns de travail, d'informer le ou les aretus epreylmuos qui dovernt alors moeifdr la prat de ciiosottan qu'ils aectqtniut de façon à ce que la totalité des coatnioitss siot tojurous perçue par l'assureur.

Le salarié et les elmporeyus pveeunt bénéficier de la psraoitiortin de la cotisation, à cotiidonn que le salarié cnquomiume aux emlerupoyis le nobmre taotl d'heures travaillées dnas le mios et luer répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la coosiitatin est due, hros cas de dssnpiee d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps pertial qui, s'ils étaient affiliés au régime cnoivtnnneeol obligatoire, dvnreaeit aqectutir une coatoitns au mnois égale à 10 % de luer rémunération.

Article 13 - Échéance et paiement des cotisations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La ciototisan mlesulene est due puor cquahe salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 4, qulele que siot sa dtae d'entrée et sa dtae de stoire des eiffects salariés de l'entreprise. Les potieastrns snot srivees puor le mios eeitnr au ttire deuuql la ciatioostn est versée.

En cas de rupurte du cortnat de tiavarl (notamment licenciement, rputure cionlvIntenneoe ou rruptue de la période d'essai, échéance CDD) au cruos d'un mios civil, la totalité des cstnotiiaos du mios au corus duueql la rupurte est irrvuenete est due, à treme échu.

Article 14 - Prévention En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le contrat suoscirt par l'entreprise dreva prévoir une pietrstaon de prévention clielvtcoe aciesclsbe à tuos les salariés luer pnettemrat d'interroger un thérapeute sur luer stiitaoun particulière au raergd des dépendances liées au tabac, à l'alcool ou aux drogues.

Au trtie des psretiotans de prévention, un faoirft de seagvre tibaagque de 80 ? par bénéficiaire et par an petmrtanet un rbuesmoenemt piraatl des pachts itsrcnis sur la ltise de la sécurité sociale, diot être garanti.

Article 15 - Action sociale et prévention En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Quel que siot l'organisme aressuur renteu par l'employeur, les salariés doneivt bénéficier, en sus des gatiernras complémentaires de firas de santé :

- de pnatrotesis d'action sociale, nmnomeatt aifn de pttmerree l'attribution de suoercs et d'aides financières exlnntleepocies (aide au prmeis de conduire, adie aux peatrs isolés, adie à la gadre d'enfants...), suos cniotiods de ressources, au piroft des bénéficiaires de la cuertvroue en gdnare difficulté ;

- d'actions fvosriaant la prévention et l'éducation à la santé, et puls généralement fraionvast le bien-être pqysuihe et marol des bénéficiaires de la croruvetue ;

- d'une atsnacisse saccoile et phluooqsgyice ;

- d'un cnoiesl et de stuoien pciohuysogqlé puor les aditnas ;

- d'une adie financière, suos ctooidins de ressources, aux pernenoss en stitauoin de hiacdnp ;

- d'une adie financière, suos ciiodonns de ressources, aux pnenesros atieettns de maialde redoutée.

Article 16 - Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés dovinet pvouior accéder, dnas le cadre de crtonas cfetcllios (obligatoires ou individuels) ou ivldnediuis d'assurance, à des ganreatis firas de santé supplémentaires, mnenayot une ttfiaociarn spécifique, et dnol les prtrensos rnépondent aux eixcenegs posées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces crttonas doeivnt permettre, d'une part, d'améliorer le neviau de couverture, d'autre part, d'étendre la ceurtvroue du salarié à son cinojont ou à défaut de son paietnrnae lié par un patce civil de solidarité « Pcas » asini qu'aux efannts à luer charge.

Article 17 - Création et composition de la commission paritaire de

Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'organisations patronales d'employeurs.

À la date de signature du présent accord, la commission mixte de suivi est composée de quinze membres par collège, à raison de deux titulaires et d'un suppléant par organisation de salariés et de deux titulaires et d'un suppléant par organisation patronale d'employeurs.

En cas d'évolution de la représentativité, la commission mixte paritaire se réunira dans les 3 mois afin d'adapter la composition de la commission paritaire de suivi à ce nouveau contexte, la parité en nombre entre les deux collèges devant rester une obligation.

La commission paritaire de suivi mettra en place un bureau composé d'un membre par organisation syndicale de salariés et par organisation patronale d'employeurs représentatives dans la branche.

La commission paritaire de suivi a pour missions principales :

- de suivre la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- de contrôler régulièrement les acteurs du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuelles, courtiers...) afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action ;
- d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties de santé ;
- de proposer à la commission mixte les évolutions à apporter au présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel au plus tôt le 1^{er} janvier 2011.

Article 19 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord 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.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 20 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

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, par la partie la plus diligente.

Article 21 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent accord.

Article 3 - Objet social de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

L'objet de cette association est de permettre aux intéressés membres de la commission paritaire de branche de HCR Prévoyance et/ou de la commission paritaire de branche de HCR Santé, de disposer d'une structure de soutien autonome à améliorer la gestion des moyens techniques, humains et financiers nécessaires à l'exercice des attributions qui leur sont conférées par les accords collectifs négociés dans le cadre d'application de la convention collective nationale des HCR.

Dans ce cadre l'association a pour objet :

- ? de permettre aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs siégeant au sein de la commission paritaire de branche de HCR Prévoyance et/ou de la commission paritaire de branche de HCR Santé de disposer d'un cadre juridique leur permettant d'exercer pleinement leurs missions ;
- ? d'assurer l'orientation et le contrôle du régime de HCR Prévoyance et du régime préférentiel des frais de santé de la branche des HCR ;
- ? de faciliter la gestion des structures dédiées à l'action sociale de la branche par délégation du fonds d'actions sociales et des fonds de HCR Prévoyance et du fonds d'actions sociales de HCR Santé ;
- ? de coordonner et faciliter l'interface entre les organisations adhérentes et les partenaires sociaux siégeant dans les deux régimes prévoyance et de frais de santé de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 4 - Ressources affectées au financement de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

L'association ne dispose pas de ressources propres.

Accord du 16 novembre 2010 relatif à la création de l'association paritaire de gestion des moyens de HCR Prévoyance et HCR Santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SNRT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans le cadre d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 2 - Dénomination de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

L'association a pour dénomination : « Association paritaire de gestion des moyens de HCR Prévoyance et HCR Santé ».

Dénommée sous l'intitulé : « APMG-HCR P & S ».

Elle dispose de quatre droits de tirage distincts et autonomes sur les régimes de prévoyance et de frais de santé, qu'elle administre séparément et conformément à l'objet social des statuts de l'association.

4.1. Ressources destinées au fonctionnement de la CPS de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime

Le droit de tirage destiné à budgétiser les ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime s'exerce :

? dans la limite de 5 % par exercice des cotisations du régime de prévoyance et des cotisations d'être affectées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance et à l'organisation de l'action sociale. Cette disposition est prise en application des dispositions prévues par l'annexe VI de la convention d'assurance collective d'assurance du régime de prévoyance ;
? dans le cadre de toute autre décision prise en application des accords collectifs résultant de la convention collective nationale des HCR ;
? des subventions, dont et celles qui leur seront attribuées.

4.2. Ressources destinées au fonctionnement de la CPP de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime

Le droit de tirage destiné à budgétiser les ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de pluri-branches de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime s'exerce dans le cadre :

? des montants définis par la convention d'assurance, mentionnant en outre le régime complémentaire obligatoire ;
? de toute autre décision prise en application des accords collectifs résultant de la convention collective nationale des HCR ;
? des subventions, dont et celles qui leur seront attribuées.

4.3. Fonds destinés à l'action sociale en faveur des salariés affiliés aux régimes de prévoyance et de santé

Le droit de tirage de l'association pour développer l'action sociale de la branche des HCR s'exerce dans le cadre des dispositions ci-dessous :

1. Des ressources issues du fonds d'actions collectives et sociales de HCR Prévoyance.

À partir du solde créditeur du compte de résultats tel que prévu par l'annexe VI de la convention d'assurance collective d'assurance du régime de prévoyance.

2. Des ressources issues du fonds d'actions sociales de HCR Santé.

Selon le mécanisme prévu par la convention d'assurance mentionnant en outre le régime complémentaire obligatoire signé avec les organismes assureurs désignés.

Article 5 - Affectation des ressources de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Article 5.1 - Affectation des ressources destinées au fonctionnement de la CPS de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le droit de tirage issu des ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime a pour objet de financer sur les fonds :

? les frais de promotion du régime de HCR Prévoyance en application des décisions prises par la commission paritaire de surveillance ;
? la participation aux frais d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les peints de nouveaux salariés et l'indemnisation des employés désignés par leur organisme de salariés ou d'employeurs pour participer à l'administration du régime de HCR Prévoyance ;
? le fonctionnement de tout ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des bureaux et des locaux de bureaux des salariés et des salariés.

? la participation aux frais de gestion de la marque HCR Prévoyance ;
? le fonctionnement des frais de secrétariat, d'enquête, d'expertise, de conseil, d'assistance technique et de formation liés à l'exercice des mandats des membres de la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance ;
? la couverture des frais de fonctionnement de la présente structure associative.

Article 5.2 - Affectation des ressources destinées au fonctionnement de la CPP de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le droit de tirage issu des ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de pluri-branches de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime a pour objet de financer sur les fonds :

? les montants liés à la mise en œuvre effective de l'article 21 de l'accord du 6 octobre 2010 ;
? la participation aux frais d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les peints de nouveaux salariés et l'indemnisation des employés désignés par leur organisme de salariés ou d'employeurs pour participer à l'administration du régime de HCR Santé ;
? le fonctionnement de tout ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des bureaux et des locaux de bureaux des salariés et des salariés ;
? la participation aux frais de gestion de la marque HCR Santé ;
? le fonctionnement des frais de secrétariat, d'enquête, d'expertise, de conseil, d'assistance technique et de formation liés à l'exercice des mandats des membres de la commission paritaire de pluri-branches de HCR Santé ;
? la couverture des frais de fonctionnement de la présente structure associative.

Article 5.3 - Affectation des budgets issus du fonds d'actions collectives et sociales de HCR Prévoyance et du fonds d'actions sociales de HCR Santé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Ils sont exclusivement consacrés au financement de l'action sociale en faveur des salariés affiliés aux régimes de prévoyance et de santé de la branche des HCR.

Article 6 - Administration de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

L'association est administrée conjointement par un conseil d'administration désigné conjointement par la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance et la commission paritaire de surveillance de pluri-branches de HCR Santé par leurs membres.

Le conseil d'administration est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et d'employeurs.

En cas d'absence d'un membre titulaire, celui-ci pourra être remplacé par un suppléant, membre de la CPS HCR Prévoyance ou de la CPP HCR Santé et issu de la même organisation syndicale de salariés ou d'employeurs.

Article 7 - Pouvoirs du conseil d'administration
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association dans les limites de son objet social.

Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président et un vice-président chargés des missions générales de gestion de l'association. Ces dirigeants sont assistés dans leurs tâches par un trésorier et un secrétaire désignés dans les mêmes conditions.

Chacun de ces mandats sera attribué alternativement à chacun des collèges employés et salariés.

Le conseil d'administration est élu pour une période de 2 ans et se réunit au minimum deux fois par an et tant que nécessaire sur

civcoonoatn du président et du vice-président. Il puet également se réunir à la dadmene de la majorité des 2/3 des mrebebs du ciesnol d'administration.

Les décisions snot adoptées à la majorité des mbmeres présents ou représentés.

Article 8 - Organisation du conseil d'administration
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

La présidence de l'association ne pourra être simultanément attribuée au même collègue que cleui auquel atreppanit le président de la CPS de HCR Prévoyance.

Le président et le vice-président aenusrst l'exécution des tâches caturneos et la msie en ?uvre des décisions du cenisol d'administration.

L'association est représentée en jtcsuie et dnas tuos les atces de la vie clviie par son président.

Le trésorier reilmpt les otgbialnios d'information financière à l'égard des memebrebs de l'association et des tiers. Il suvirpsee la comptabilité et la giosetn des cmtpoes bancaires.

Le secrétaire asusre les ftnncioos de secrétariat général et, à ce titre, il exécute teutos les formalités et dmenades imbannoct à l'association, il suvieprse la rédaction et la dfiosufin des procès-verbaux de réunion du coeinsl d'administration.

De manière générale, il exécute toutes les formalités et démarches ianbcnmot à l'association.

Article 9 - Durée de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

La durée de cttee asoiiscaton est illimitée.

Article 10 - Règlement intérieur de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Un règlement intérieur srea adopté par le csoeinl d'administration de l'association.

Ce règlement intérieur délimitera et précisera les ptnios rlfiaets aux modalités de fnencetonmiont des icasentns de l'association et les modalités pietuqras de gseiton des fdnos qui srenot confiés à l'association, via son diort de tirage, défini à l'article 4 du présent accord.

Article 11 - Bilan comptable et rapport d'activité annuel de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Il srea établi un balin cmtoplbae de l'association et un rrapoat d'activité annuel de fnoemcnntenoit prntoat ntnanemomt sur l'affectation des smmeos utilisées dnas le cadre du diort de tgriae de l'association.

Le bilan ctmplpbae srea certifié par un crosmmiase aux comptes, nommé après aivs cnofrmoe de la cmmoioissn paarirtie de srcluealvnie de HCR Prévoyance et de la cosmmissiosin priatriae de paogtlie de HCR Santé.

Article 12 - Règles de dissolution
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

En cas de dolssuioitin vrootniale prononcée par les 2/3 au minos du conisel d'administration, présent ou représenté, ou par décision judiciaire, il srea désigné un litueiduaqr par une

Adhésion par lettre du 10 février 2011 du SNRTC à la convention

En vigueur en date du 10 févr. 2011

Paris, le 10 février 2011.

Le sandciyt ntoniaal de la ruiroatetasn thématique et

cooissimn pairtaire de la bacnrhe des hôtels, cafés, rtnsearatus qui oneisragra la dévolution du ptninoriae rnetsat de l'association à une atrue asciooaistn aanyt un oebjt soiacl similaire, après pmeaneit de ttueos les cehargs et detets de l'association et de tuos les frias de liquidation.

La cmssoiioimn prartiaie de bahrcne nmomrea également, puor asseurr les opérations de liquidation, purslueis mbmeres de l'association, à parité des collègues, qui sonret iesivtns à cet efft de tuos les piovrus nécessaires.

Article 13 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le présent accrd purroa être révisé dnas les ctnoondiis prévues par les aiclrets L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Il prruoa être dénoncé par les ptireas sgrniiataes dnas les cdnointois prévues aux acrtleis L. 2261-9 et savtinus du cdoe du travail.

Article 14 - Formalité. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Cet accrod frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux alcitres L. 2231-6 et sauntvis du cdoe de travail.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le présent aroccd est cclnou puor une durée indéterminée. Il s'appliquera à cpoemtr du pmreeir juor du mios snuiavt la puotbaiclin de son arrété d'extension au Jraulon officiel.

Article 16 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Les piaerts siarniteags ptjeortent de damneder snas délai l'extension du présent accord, une onirgiosatan pnlsisolfenroee étant chargée des formalités à ailomcpcr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Les pearits ctrntoceans se snot rencontrées en vue d'examiner la création d'une aitoosascin commfrofe à loi du 1er jeiuillt 1901, dnot les modalités précises de cinosottitun et de feoicmnnneontt fnot l'objet du présent aorccd etrne les oagaiinotrnsn seydncais de salariés et d'employeurs représentatives au paln niaatnol dnas le cmahp d'application de la coovnitnen ciellvcote naltinaoe des hôtels, cafés, restaurants.

L'association a puor oebjt de ptreemrte aux perrtanaeis sociaux, memrbes de la csomimison ptirairae de senlircauve CPS, de HCR Prévoyance et de la comisimosn patriarie de potaglie CPP de HCR Santé, de dpsoseir d'une scurtture de souietn cnainturbot à la gieostn des myones techniques, hnamuis et friaiecnns pmeetrntat aux représentants de HCR Prévoyance et de HCR Santé d'exercer peinleemnt leurs atoritbtnius paritaires.

L'objet de l'association puorra être élargi, si un accord ceiolcltff issu de la citnnooven cceivtolle nlnaiotae des HCR le prévoit, à la prsie en cghare d'autres msonsiis aynat puor socrue la gostein d'autres régimes de pcrtoetin saoice mis en ?uvre par la contovein coceivllte naloatnie des HCR.

Elles ont, en conséquence, adopté les diioonssptis qui suivent.

commerciale, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris, au dreueitcr général du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.

Monsieur le detecriur général,

En atailpopcn de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, le sdcyaint noatinal de la rtuotaaesirn thématique et corelmacime a

l'honneur de vous imrofer par la présente de son adhésion à la cveotionnn ctilloecve natoilane des hôtels, cafés, rtutesrnaas du 30 airvl 1997, étendue par arrêté du 3 décembre 1997 (n° 3292) ainsi qu'à l'accord cicelotlf retailf à la msie en plcae d'un régime psioiernsneofl de frias de santé dnas la bnrchae des hôtels, cafés, raentsrauts du 6 obotcre 2010.

Avenant n 15 du 4 avril 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; UMIH ; GNC ; SYNHORCAT ; FAGIHT ; SNRT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CGT commerce, sevcrie et doitritions ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 18.2.4 bis « Rente de conjoint substitutive »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Afin de smppiurer nnteamamt ttoue référence d'âge, les pæarhapgrs 2 « Mnnatot de la gtrinae » et 3 « Définition du cnnoojit » snot abrogés est remplacés par les dipniosiots sstnevaus :

« 2. Mnoantt de la grianate

Le mtannot de la rtnee est fixé à 5 % du slariae de référence. La rtene est versée puor une durée mliamxae de 5 ans, et cssee au puls trad à la liqtoudiain de la ratterie à tuax peiln du bénéficiaire. Le pmereir veemrnest est effectué à pitarr du pmrieer juor du mios cvuil qui siut le décès du participant. Le terme est fixé au dierenr juor du tietrsme cvuil au crous dequul :

? siot le coinnojt a aentitt l'âge de la laiudiitoqn de sa psnoien de rtiarte à tuax pelin ;
? siot la durée de 5 ans de veemensrt de la rntee est atteinte.

3. Définition du cjnnioot

Est assimilé au cnionjot le piraernate lié au salarié par un patce ciivil de solidarité. Le bénéfice de la retne est ourvrt au concubin. Le cobuincn ou la cnuboncie svrunviat (e) diot artpoper la purvee qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au mnoemt du décès, au monis 2 ans en cucnngioabe noiotre aevc l'assuré décédé. En cas de ncansisae ou d'adoption dnas le cuploe concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. De plus, il ou elle diot être, au rgread de l'état civil, aisni que l'assuré décédé, lbrie de tuot lein de maraige ou de cnaotrt de Pacs. »

Article 2 - Complément à l'article 18.5 « Cotisation et répartition »

Accord du 18 septembre 2012 relatif à

Cette adhésion pnerd eefft à cptomor de ce jour.

Vous rmercnaet par anavce de bein viluoor nuos en délivrer un récépissé, nuos vuos prions de croire, Meiusonr le diteucerr général, à l'assurance de ntroe htaue considération.

Le président.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 18.5 « Coittosian et répartition » est complété par le paparaghe sianvut :
« Il est rappelé que la cveninoton cvtilceloe nntliaaoe de ratitree et prévoyance des crades du 14 mras 1947 met à la cghrae eclixusve de l'employeur une cootaiistn en matière de prévoyance de 1,50 % sur la trhcnæ A des salaires. Aussi, la ptciraiiaotpn de l'employeur au faeinmneent du régime de prévoyance cneveoninotnl des hôtels, cafés, ruatreatnss est pirse en ctompe dnas le cuclal de cette csiattoion de 1,50 % à la carghe de l'employeur. »

Article 3 - Entreprises disposant d'un contrat de prévoyance en dehors de la mutualisation du régime conventionnel de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les eipnetsres reavelnt des diintsosopis de l'article 18.7 et qui n'auraient pas reiojnt les oresmnagis arsuresus désignés dvenrot metrte luer caonrtt de prévoyance en conformité aevc les dpsioositnis du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avnnaet est à durée indéterminée. Il entre en vuugier le 1er jenavir 2012.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aannevt frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aicretls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'extension du présent aannevt srea demandée par les prtiaes signataires. Il s'appliquera puor les eespneritrs non adhérentes au pemirer juor du mios civil suavint la paitolciubn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'objet du présent avennat est de réviser le titre X de la cvtoeninon cvltlociee natlnaoie des hôtels, cafés, reanarttuss afférent à la prévoyance et puls particulièrement :

? l'article 18.2.4 bis « Rtene de coiojnnt suutsitbitve » prévu par l'avenant n° 3 du 20 décembre 2007, étendu par arrêté du 7 jeiuillt 2008 ;
? l'article 18.5 « Citaioiston et répartition » prévu par l'avenant du 2 nobmrvee 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004.

la lutte contre le travail illégal

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; FAGIHT ; GNC ; SYNHORCAT ; SNRTC ; UMIH.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; FS CDFC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord entrera en vigueur le dimanche de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de foaomtrin en acenalrnte des eeenrpsitrs rvelaent du camhp d'application de la centvniion cilvoectle ntialoane des hôtels, cafés et ratuenstras en dtae du 30 avril 1997.

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

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

Article 2 - Objet du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le dimanche de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Le présent accord a pour objet de préciser les aspects concrets qui sont menés par la branche des hôtels, cafés, restaurants, en vue de :

- ? sensibiliser et informer les entreprises sur leurs obligations ;
- ? sensibiliser les salariés sur les conséquences de la pratique du travail illégal ;
- ? prévenir le travail illégal, autant que faire se peut.

Pour réaliser ces objectifs, le présent accord a pour objet de mobiliser tous les acteurs du secteur sur les risques en matière de responsabilité pénale et civile que comporte le travail illégal. Son but est d'enclencher une démarche partenariale, notamment locale, pour mieux lutter contre ces formes de fraude qui portent atteinte aux intérêts respectives de la loi, aux salariés et aux finances publiques.

Article 3 - Situations de travail illégal visées

Le présent accord entrera en vigueur le dimanche de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Les situations de travail illégal visées par le présent accord sont définies par les articles du code du travail suivants :

3.1. Concernant le travail dissimulé

Aux termes de l'article L. 8221-1 du code du travail, sont interdites :

- 1° Le travail dissimulé ou dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail ;
- 2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute circonstance de cause, le travail dissimulé ;
- 3° Le fait de recruter sciemment, directement ou par personne

interposée, aux services de ceux qui exercent un travail dissimulé.

Aux termes de l'article L. 8221-3 du code du travail :

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° S'il n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, au registre des entrepreneurs ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° S'il n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 73), est réputé travail dissimulé par l'employeur :

1° S'il de se soustrait à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° S'il de se soustrait à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mensurer sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mensuration ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° S'il de se soustrait à l'accomplissement des déclarations relatives aux salariés ou aux cotisants sociaux assés sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des cotisations et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il découle de ces articles que la notion de travail dissimulé recouvre la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié.

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement :

- ? à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche ;
- ? à la délivrance d'un bulletin de paie ;

? à la mensuration sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli alors que cette mensuration ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;

? aux déclarations relatives aux salariés et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement.

Cette obligation concerne également les déclarations devant être faites auprès de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

3.2. Concernant l'emploi de travailleurs étrangers sans titre de séjour

Aux termes de l'article L. 8251-1, alinéa 1er, du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 74), nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, convenir à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

3.3. Concernant le travail temporaire et prêt de main-d'œuvre à but lucratif, en dehors du travail temporaire

Aux termes de l'article L. 8241-1, alinéa 3, du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 40),

toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

3.4. Concernant l'emploi des stagiaires

Le non-respect des dispositions légales concernant les stagiaires conventionnés peut être constitutif du délit de travail dissimulé par détournement d'emploi salarié et entraîner la responsabilité civile des dirigeants en salariés avec les conséquences financières que cela comporte.

Cela concerne :

- ? le non-respect ou l'absence de conclusion de la convention de stage ;
- ? le dépassement de la durée du stage ;
- ? le détournement de l'objet pédagogique du stage ;
- ? l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ? l'absence de garantie pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois.

3.5. Concernant l'entraide familiale

Il est rappelé que l'entraide familiale se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne physique de manière occasionnelle et spontanée en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Le non-respect de ces éléments peut être constitutif du délit de travail dissimulé par détournement d'emploi salarié et entraîner la responsabilité civile des dirigeants en salariés avec les conséquences financières que cela comporte.

Article 4 - Actions d'information et de prévention du travail illégal
Le présent accord entrera en vigueur le simulacre de la date de signature au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Les organisations professionnelles de la branche s'engagent à représenter et à inciter leurs adhérents à respecter les dispositions légales et conventionnelles qui prévoient l'identification des travailleurs et de leur statut.

Pour ce faire, elles pourront s'appuyer sur leurs instances départementales et régionales afin que celles-ci puissent assurer un relais avec les adhérents et se rapprocher, si besoin est, des mairies, des préfectures et de tout organisme susceptible d'apporter leur concours et mettre en œuvre des moyens d'information à l'attention des chefs d'entreprise, et en particulier de ceux qui envisagent s'installer.

Cette prévention se traduira également par la mise en place de tous les types de centres de formation.

Ces actions pourront s'effectuer dans le cadre de réunions professionnelles, d'insertion d'articles dans la presse, d'affiches ainsi que des lettres de mise en garde.

Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs solliciteront les services de l'État en vue de :

? informer les professionnels spécifiquement sur les thèmes de l'entraide familiale et les stagiaires en formation en vue de les sensibiliser sur les conséquences de l'utilisation de personnes non déclarées ;

? sensibiliser les membres sur les risques économiques en tant qu'organismes de manifestations municipales, avec recours à des prestataires de services (par exemple, pour l'organisation de repas, banquets, buffets?), qui ne devraient pas être otologues sociaux et faibles au regard de l'emploi de personnel salarié ;

? sensibiliser les maires, lors de la délivrance des autorisations d'exploitation d'hébergement, sur les requis économiques par les prestataires qui ne devraient pas être otologues sociaux

et faibles au regard de l'emploi de personnel salarié ;

? sensibiliser les responsables d'établissements publics (hôpitaux, collèges, lycées, établissements spécialisés?) qui emploient des personnes attachées aux métiers des HCR, sur les risques économiques par la pratique du travail illégal ;

? sensibiliser tous les types de centres de formation, les comités d'entreprise qui sont susceptibles d'organiser des formations avec un caractère de travail illégal et les associations de services internationaux.

? sensibiliser les professionnels étrangers (tours opérateurs notamment) au droit du travail français et à ses dispositions spécifiques concernant le travail illégal et les associations de services internationaux.

Afin de prévenir et lutter contre le travail illégal, il est rappelé les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

? la déclaration du contrat de travail au jour de l'embauche ;

? la déclaration sur place dans l'établissement des données des déclarations préalables à l'embauche ;

? que lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournira une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'avis de réception délivré par l'organisme dattache de cette déclaration, à savoir l'URSSAF. Cette obligation de mise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme désigné de la déclaration ;

? la mise à disposition au sien de l'entreprise des documents à jour prévus par le code du travail et/ou les adresses concernées prévues dans le suivi des horaires de travail des salariés et la vérification du paiement intégral des cotisations sociales.

Notamment mise à disposition de l'inspection du travail du récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées des salariés qui ne sont pas occupés solennellement le même jour affiché ;

? la mise à disposition dans l'établissement du double des bulletins de paie ;

? la mise à disposition dans l'établissement des données de mise à disposition et constat dans le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

Article 5 - Observatoire de suivi

Le présent accord entrera en vigueur le simulacre de la date de signature au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Les parties conviennent de mettre en place un observatoire de suivi de lutte contre le travail illégal afin d'assurer la mise en œuvre et l'évaluation des actions conduites, d'analyser les difficultés rencontrées afin de trouver des solutions, et d'élaborer de futures propositions d'actions.

5.1. Composition de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi est composé :

? d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou ayant adhéré ;

? d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation d'employeurs signataire de l'accord ou ayant adhéré.

En outre, l'observatoire de suivi se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tout intervenant extérieur dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci (notamment anegd de la DILTI, DIRECCTE, URSSAF, inspecteur du travail?).

Un compte rendu des travaux de l'observatoire de suivi sera rédigé par le secrétaire après chaque réunion.

Lors de sa première réunion, l'observatoire de suivi élit pour 2 ans

un bureau cpnenoramt :

- ? un président ;
- ? un vice-président ;
- ? un secrétaire ;
- ? un secrétaire adjoint.

Le président aptrneaipt amtreltnveeinat au collège des salariés ou au collège des employeurs.

Le vice-président apinpetrat au collège « ermpouyles » loqsure le président ainteapprt au collège « salariés » et au collège « salariés » lrsuqoe le président apitepnrat au collège « epulyrmeos ». De même puor le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « eypuelmors ».

5.2. Misosins de l'observatoire de suivi

L'observatoire de sivui :

- ? arusse une ioimfatrnnon sur les stinoiatu de taiarvl illégal ;
- ? dessre un bialn sqstuittiaie et qlulaitiatf des aintcos cmuomens déjà engagées ;
- ? arrête un prgmromae des aticnos à vneir aifn de l'adapter en vue de la réalisation des oftebjcis assignés par le présent accord.

5.3. Fncinmnoeentot de l'observatoire de suivi

Il se réunira au moins une fios par an, et en cas de nécessité sur dmendae de l'une des organisations.

Lors de la première réunion, il srea établi un règlement intérieur.

Article 6 - Le travail illégal est un délit sanctionné pénalement Le présent aocrd etnrrea en vuuiger le slnmaieruedn de la dtae de piurtoan au Jnuoral ofceffil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Les soicnntas pénales ont été renforcées par la loi du 16 jiuun 2011 rlaeivte à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité.

	Travail dissimulé	Emploi d'étrangers snas trtie de travail	Prêt de main-d'uvre illicite
Peine principale	Le délit de taarivl dissimulé est pnui de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende. L'emploi dissimulé d'un meiuur suoims à l'obligation sraoclie est pnui d'un epeenismnmt de 5 ans et d'une amedne de 75 000 ?.	L'emploi d'étrangers snas trite est pnui d'une penie d'emprisonnement de 5 ans et d'une aemdne de 15 000 ? (75 000 ? puor une pnnosere morale). L'amende srea appliquée ataunt de fios qu'il y a d'étrangers concernés. Depuis la loi du 16 jiuun 2011 ci-dessus mentionnée, l'employeur de bnone foi est exonéré de cttee sontacin pénale. Est considéré de bonne foi « l'employeur qui, sur la bsaie d'un trtie fualuerdux ou présenté fulrsuaneueemdt par un étranger salarié, a procédé, snas ionttinen de pitecripar à la fardue et snas ciasonscnae de celle-ci, à la déclaration auprès des oramngeiss de sécurité sociale, à la déclaration unique d'embauche et à la vérification auprès des aditinmirsonats tenreeraltimrot compétentes du ttrie aouairnst cet étranger à ecerxer une activité en Frcnae » (art. L. 8256-2, alinéa 3, du cdoe du travail).	Le fiat de procéder à une opération de prêt iilcltie de main-d'uvre est pnui d'un ennopminrmeest de 2 ans et d'une amdnee de 30 000 ?. La jdiirouictn puet prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'uvre puor une durée de 2 à 10 ans et ordonner, aux frias de la pnsorne condamnée, l'affichage du jmueengt aux poerts des établissements de l'entreprise et sa pibliocuatn dnas les juounrax qu'elle désigne.
Peines complémentaires	1. L'interdiction d'exercer une ficonton plubuqie ou d'exercer l'activité psloifelrnoense ou scoalie dnas l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de lluaqele l'infraction a été commise, d'exercer une piesforosn cmciaoerlme ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, dmeinctet ou indirectement, puor son propre ctmpe ou puor le cmotpe d'autrui, une etrnspie comiacrelme ou irsnleuitlde ou une société commerciale. Ces iidincntreots d'exercice pevenut être prononcées cumulativement.		
	2. L'exclusion des marchés plucibs puor une durée de 5 ans au plus. 3. La ncociotfasn des obejts aanyt servi dcnemietret ou iidnemecetrnt à ctmemrote l'infraction ou qui ont été utilisés à cttee occasion, asini que de cuex qui en snot le prduiot et qui aparnnpteent au condamné.		
	4. L'affichage du jeunegmt aux firas de la pnsronee condamnée et son isrionetn dnas les jauunrox qu'elle désigne. 5. L'interdiction des ditors civiques, civils et de famille. 6. La frumteere piirrosove d'établissement pourra être prononcée.		

Article 7 - Dispositions générales

Le présent accrod entrea en vguieur le seldaeinrmn de la dtae de piurtoan au Joaunrl ociffel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

7.1. Caractère impératif du présent accord

Les pritaes siaeitarngs snot cneuvoes que les aocrds cftlleoics d'entreprise ne peevunt déroger aux disioptions du présent aocrd qui snot par aielruls fondées sur des txetes légaux impératifs.

7.2. Entrée en vigueur

Le présent aocrd est somuis à la procédure d'extension soeln les modalités et formalités en vigueur.

Il eerrnta en vgeuiur le suerlimadenn de la dtae de priuoatn au Jarnuol oiieffil de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

Le présent arcocd etrerna en vuegiur le smrdanleieun de la dtae de piaorutn au Juraonl oiiceffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Le tviaral illégal tburloe grnmeavet l'ordre puiblc et les équilibres saouicx et économiques du secetur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration.

Les ertrnipsees qui ont rrouecs aux forems irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de touets caehgrs sacielos et fiscales,

lèsent les pnrelnifsesoos en fsnuaast le jeu de la concurrence, pvient les salariés du bénéfice de leurs dotris fnomnadaetx ntonmamet en matière de cuoturerve scoiale ou de piosntaters sociales, détériorent l'image de la peoissfon et contunebrit aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la ltue cnrote le taarvil illégal est une nécessité puor les enpetierrss et les salariés du secteur. Les oisoitgnrnaas pnsselineofloers siteaounht le rlepaep et le réaffirmer conformément aux eegenmgtas pirs dnas le crdae

Avenant n 1 du 19 septembre 2012 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFC ; FCS CGT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Tableau de prestations
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Les dtinissioops du présent alicrte pnnernr effet au 1er jivnear 2012.

Le taalbeu de ptsinrtaeos furignat à l'article 12 (sans matfdcooiin du nvaieu des prestations) est remplacé par :

Nature des geantaris	Limite de rnbeotesummres
Hospitalisation médicale ou ciugailcrrhe	
Frais et hnorreoais ciighurcraux	110 % BSRS
Frais de séjour	110 % BSRS
Forfait hiteosliapr	100 % frias réels
Chambre particulière	25 ? par juor
Frais de lit d'accompagnant	15 ? par juor
Médecine cnrutoae	
Consultations, vtseis de généralistes ou spécialistes	30 % BSRS
Actes de chirurgie, atces teeunhqics médicaux	30 % BSRS
Analyses médicales	40 % BSRS
Radiologie	30 % BSRS
Auxiliaires médicaux	40 % BSRS
Prothèses auters que dienearts	65 % BSRS
Petit arallpgipeae	100 % BSRS
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie	20 ? par clsniauoottn dnas la ltmie de 80 ? par an
Pharmacie	
Frais pcquumheaeirats	100 % du tkeict modérateur
Frais deintares	
Soins diratnees	30 % BSRS
Inlays, onlyas	200 % BSRS
Prothèses dinreats pris en cgrahe par la sécurité sicolae	200 % BSRS
Prothèses dnietres non piress en craghe par la sécurité sociale. ? Pielir de brdgie sur dnet snaie (à l'exclusion des implants)	200 % BSRS reconstituée sur la bsae d'un SPR 50

du contart d'avenir.

Les paaetrirnes sciaoux mueanqr cemaairnet luer volonté de ltteur cotrne le tavrial illégal suos ses différentes formes.

Pour ce faire, des aotncis et des préconisations ont été discutées etrne les prenartaies sucaois et formalisées dnas le cadre du présent accord. Celles-ci vneeinnt en complément du reepcst des diosnpioitss législatives et réglementaires en veiguer vniast à rcoernefr la ltute cnrote le taiarvl illégal.

Orthodontie acceptée par la sécurité soilace	166 % BSRS
Orthodontie non piirse en crhgae par la sécurité silcoae (assuré de mnios de 25 ans)	100 % BSRS reconstituée sur la bsae d'un TO 90
Frais d'optique	
Verres Unifocaux (selon la dioptrie)	3,5 % PSMS par vrree + en fioonctn de la criorocetn du verre ? mnios de 4 : + 1,75 % PSMS ? de 4,25 à 6 : + 2,65 % PSMS ? de 6,25 à 8 : + 3,50 % PSMS ? à ptiarr de 8,25 : + 5,25 % PSMS
Multifocaux (selon la dioptrie)	? minos de 4 : + 4,40 % PSMS ? de 4,25 à 6 : + 5,60 % PSMS ? de 6,25 à 8 : + 5,95 % PSMS ? à pratir de 8,25 : + 6,30 % PSMS
Monture	100 ? tuos les 2 ans par bénéficiaire
Lentilles cirecrtroes piress en cahrgae par la sécurité scloiae (y copirms jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire
Lentilles crietocrracs non prises en carghe par la sécurité sacolie (y crmiops jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire
Cures teehmlars acceptées par la sécurité scliaoe	
Y compris tnapsrrot et hébergement	100 % du tckeit modérateur
Maternité, naissance, aiotpdon	
Allocation de ncasinsae ou atdopoin	8 % PSMS par efnant
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PSMS par juor
Autres rsutnmerebeoms	
Transport accepté	35 % BSRS
Pilule et pacth cntepaoritcf non remboursés	1 % PSMS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention (art. R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale)	
Sevrage tagibauqe : pathcs itscnris sur la ltsie de la sécurité soaclie	80 ? par an et par bénéficiaire
Prestations de prévention en aliotiapppn de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scoiaie	La totalité des psatternois listées à l'arrêt du 8 jiuun 2006 snot prises en caghe au trrie des posets dnót ils relèvent et au muimnim à 100 % du tciket modérateur
BRSS : bsae de rmusoreeenmbt de la sécurité sociale. PMSS : polfand mneuesl de la sécurité sociale.	

Article 2 - Caractère responsable du régime frais de santé
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Les dioiitsnopss du présent aclrite pnnneret effet au 23 mras 2012.

Le décret n° 2012-386 du 21 mras 2012 a modifié les oonigalitbs

meianmlis de prsie en caghre dnas le carde du pcuraos de soins, pttmnearet de conférer au ditoipssif d'assurance mliade complémentaire son caractère « rsabplonese », conformément à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

A l'article 12 de l'accord du 6 otrobce 2010, après l'alinéa :
« En tuot état de cause, acuune eiouxlcsn ne puet être opposée à la prise en cgrhae des faits exposés dnas le carde du porarucs de sonis puor lleuelesqs des oobigitnals mleiainns de cetvorruue snot fixées à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. »
est ajouté l'alinéa svnuiat :

« Dnas le cas où le nievau de petiasortns prévu se révélerait inférieur à l'obligation mmlaine de couverture, la prsotetian envfientmceeft versée srea augmentée à due concurrence. »

Article 3 - Modalités d'application de la carence sur les garanties optiques et dentaires

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Les dosoiitinpss du présent ailctre pnrenent eefft au 1er nvboreme 2012.

A l'article 6 de l'accord du 6 orbcode 2010, le 2e alinéa est désormais libellé cmome siut :

« Le salarié ne puet bénéficier des gratanies oqepitus et deratenis qu'à cemtpor du pemeirr juor du mios civil sunaivt le peiermr apepl de coittnoisais le concernant, siot à cetopmr du pieermr juor du mios qui siut le prmeier mios civil eneitr d'emploi dnas l'entreprise. Toutefois, ctete cercane ne s'applique pas luosrqe le salarié juitisfe d'avoir déjà été affilié au présent régime ctinvoenenol de fiars de santé au curos des 9 mios clviis précédant le mios de l'embauche. »

Avenant n 18 du 20 mars 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire

Signataires	
Patrons signataires	La FAIGHT ; La CIPH ; Le GNC ; L'UMIH ; Le SYAROH CNT ; Le SNRTC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Création de l'article 12.1 « Changement de prestataire et continuité du contrat de travail »

Le présent arcocd erterna en vigueur dès le piemr juor du mios sivuant la pitruoan de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Il est créé, au ttire IV « Cotrant de tiaravl », un acrtile 12.1 « Cnagemneht de prtetsaraie et continuité du cntroat de tvarail ».

« Ailctre 12.1

Changement de paritarsete et continuité du ctanrot de tiaravl

Les pnetiearras saouicx réaffirment que les epruymloes et les salariés snot tnues de rectseper les olibaongits de l'article L. 1224-1 louqsre les conoindis puor sa msie en ?uvre snot réunies. Dans le but d'éviter des bervetemenoluss sociaux, de rfeoner cr la gaiatrne d'emploi des salariés et dnas un esript de loyauté etrne les parties, les pniertreaas soiucax décident de prévoir les modalités de puistruoe des roltieans de tairval lorsqu'une activité fiat l'objet d'un cehnemgnat d'employeur n'entraînant pas l'application de peiln doit de l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

1. Cmahp d'application

Le présent avoccd s'applique aux ereitpserns définies à l'article 1er de la nvotoinen cvvtloilee nioantale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 4 - Dépôt et publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Le présent aeannvt frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atrciels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent anveant srea demandée par les praites signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

L'objet du présent avannet est :

? de préciser le libellé de cneetrais pnrstaoetis du régime cntnnvooneil de firas de santé, aifn de tneir copmte des qnoteiuss soulevées pndnaet la première année de msie en ?uvre du régime ;

? de cfnrriomer le caractère rnsbeasople du régime, consécutivement à la patriuon du décret n° 2012-386 du 21 mras 2012, raeeitlvs à la pirse en cgrahé de cearnits dépassements d'honoraires encadrés ;

? de préciser les modalités d'application de la carence prévue sur les psteos optique et dentaire, eu égard à la mobilité des salariés au sien des eprnieests de la branche.

Le présent acocrd s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fiat l'objet d'un cehmngnat de paastirete et dnot les ctioionns puor l'application des diioosptsis de l'article L. 1224-1 du cdoe du tavaril ne snot pas remplies. Il s'agit nmonamtet des sotutniias de csesatoin des crtotans cearomicmux ou publics.

Le présent aocrcd est apabcillpe lqrusoe toteus les etnerresips concernées par le tsnefarrt de pneosrel entenrt dnas le cahmp d'application de l'article 1er de la coveotninn ctvillecoe nnoaitlae des hôtels, cafés, restaurants.

Une cvnooietnn de tsrnerfat ertne les ereepinrstis intéressées porrua être councle anavt la dtae effvecfie de psosiaatn de l'activité, au puls trad 10 juras anvat le transfert, dnas le rpsceet des doipoitnssis de la cinnetvoon cetvloice naitonlae des hôtels, cafés, restaurants. Il est précisé que la coveitnnon de tnfrseart n'est pas une cidootinn d'application au trsrnefat du poeernnl qui dureeme de pelin droit.

2. Cntindoios de mneitain dnas l'emploi

L'entreprise rserepeune s'engage à gantiarr l'emploi du pneorensl affecté à l'activité fsiaant l'objet de la ripesre loqrse les salariés concernés rselimsnpt les condiinots cvimuutlaes suetvinas :

? être tuatrilie d'un crtaont de tviraal au snes du cdoe du tviaarl ;
? jtisufeir d'une atafiofcetn sur l'activité concernée dpuies au mions 6 mios calendaires.

? être affecté minamoraieertjt à l'activité concédée, suaf accrod exprès ciortanre cncolu etrne les eepnirtress concernées et le salarié ;

? ne pas aiovr été asebnt au moins 4 mios excepté puor les salariés en congé maternité, congé ptaenarl d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, anieccdt de taiavr ou madliae professionnelle, ansii que puor les salariés en congé de formation. La nitoon de 4 mios est définie comme les 4 derenris mios celrdanieas précédant le transfert.

Ces cotiidnns ciaeuvtmuls s'apprécient au juor de la cotsisean de l'activité par l'ancien prestataire, au tmree du crotant cioraemml ou pbiulc ou de la dtae fixée par les parties.

A défaut de réunir les cndioitos cietmauuvls précitées, le salarié deremue rattaché à l'entreprise cédat l'activité.

Les salariés aynat une pteroiotn attachée à un mandat, élus ou désignés et rmlenisspt les cndoiitnos prévues ci dessus, bénéficient du mieitnan de leurs matdnas au sien de l'entreprise rpusneere dnas les ciinnoods prévues aux aicirets L. 2324-26 et L. 2314-28 du cdoe du travail.

3. Otilanbogis cuonmems aux eiesprterns concernées

3.1. Information. ? Ctnuotalson des représentants du pseeornnl

Chaque erripesnte devra, avnat la potsiaasn etfecvfie de l'activité, ioemfnrr et cneltuosr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pensnerol sur l'évolution de l'activité et le srot du personnel. Ctete information/ coattslionun dnone leiu à la rédaction d'un procès-verbal.

La litse prévisionnelle ctompraont les nom et prénoms des salariés concernés asnii que luer sauttt dvrea être établie et tsinrmsae aux iatncenss représentatives du personnel.

3.2. Ianfioormtn des salariés

Chaque enpreistre drvea iormenfr les salariés dnas les mreieulls délais et au puls trad avant la psiasaotn etfvefcie des cctranos de travail, de l'évolution de l'activité et du srot du pnrnseeol affecté.

4. Oontlbiagis de l'entreprise cédant l'activité

4.1. Lsite du ponrensel

Une ltsie est établie par l'entreprise cédante de tuot le prnooesnl affecté à l'activité rsiepre dnas les cionnoids de l'article 2 et coepnrmd olintbroeegiamt les mnetions sanvuites puor caqhue salarié concerné :

- ? nom et prénoms ;
- ? ntaure du crtonat de tiaavrl ;
- ? dtae d'entrée dnas la société ;
- ? sauttt ;
- ? sirlaae aenunl burt (fixe + variable) ;
- ? durée de taarivl ;
- ? nmbore d'heures aqicus au titre du diort iidnvdueil à la fomaitorn ;
- ? nombre de congés payés aiuqcs à la dtae efefctvie du tnsrfaet ;
- ? jorus fériés gnaatirs réalisés et non compensés ;
- ? le cas échéant, le miotf de l'absence ;
- ? mdanat occupé lqosure le salarié est un représentant du pensnerol ;
- ? représentation du salarié puor des mtnadas iterenns et exteenrs n'entraînant pas de pttioecron particulière.

Cette ltise diot être accompagnée des dnmcueots surniats puor cqhaue salarié concerné :

- ? cnortat de tvraail et aevatnns éventuels ;
- ? 6 drnriees bineutlls de piae ;
- ? dernière fihce d'aptitude médicale ;
- ? disseor ivndeiduul de cqhuae salarié.

La liste du pseroennl et les denuomcts cités aux alinéas précédents dovniet être traminss par écrit à l'entreprise reernnpat l'activité aavnt le trfrseant eecfttif des salariés.

4.2. Acdorcs cflitlcoes et useags

Les aocdracs cftllioes et usaegs en vuuegir au juor du tfnraesrt drevont être trmasins par écrit à l'entreprise renranpet l'activité au puls trad 15 jrous oeurbalvs avant la reprise.

4.3. Règlement des salrieas

L'entreprise cédante rsete rebdealve du saraile et de ses asrecoices jusqu'au juor de la reprise.

A la dtae précédant le trasfrent des salariés vres le repreneur, l'entreprise cédant l'activité diot rteemre une astttotiean d'emploi à chauqe salarié concerné par la meusre faianst référence au ptsoe occupé, aux congés payés aucqis (y copmirs les congés payés reportés) et aux deats paendnt lelsulqees le salarié arua été à son service.

4.4. Detets et créances srelliaaas

L'entreprise cédante s'engage à seldor à chaque salarié concerné par le tfarsent :

- ? les congés payés reportés au-delà de la période de pisre prévue par l'article 23 de la cinoevtonn cicltoelve nalatnioe à la dtae précédant le trafsnet ;
- ? les éventuels JTRT aiqucs et non compensés au juor précédant le tarnerfst ;
- ? et les jorus fériés gaaitnrs aiucqs et non compensés au juor précédant le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise rnrneapt l'activité les smmeos ceotrndaprens à :

- ? l'indemnité de congés payés en cours d'acquisition et/ ou de psire tles que prévus à l'article 23 de la covonitenn cocilevlte nationlae ;
- ? et la quote-part des peirms éventuelles aanyt le caractère de sraillae (hors pmeirs exceptionnelles).

Ces deetts et créances saiealalrs deornvt être tsaeimnsrs au puls trad avant la dtae evficftee du transfert. Ces ogbotaiinls ne s'appliquent pas en cas de resmredsneet ou latioqiduun de l'entreprise cédante.

5. Ontigoilbas de l'entreprise reernarpnt l'activité

5.1. Modalités d'information

L'entreprise reeerusnpe est tunee de se fiare connaître à l'entreprise cédante au puls trad 45 jorus oalubrevs aavnt la rreipse de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a csonnaniacse de ctete reprise.

5.2. Elemnaeistsbt d'un annaevt au caonrtt de tairavl

L'entreprise reernnpat l'activité établit un annavet au caonrtt de tviaarl qui :

- ? miennotte le cgnnehmeat d'employeur ;
- ? rpnreed les calsues particulières attachées au croantt de tavrail nonmetmat l'ancienneté, la qaafilicioutn (niveau et échelon équivalents) et la rémunération anulnele toalte (le cas échéant pemirs et vrliaaabs inclus) ailecplapbs au memont de la rpersie des cntorats de travail.

L'avenant diot être reims au salarié dnas les 15 jrous oaubvrls snuvait la reprise.

5.3. Srot des congés

L'entreprise reernarpnt l'activité dvrea adeorccr les congés qui ont fiat l'objet d'une isoniidnatemmn dnas les cdotnionis prévues à l'article 4.3.

5.4. Suattt colleictf

Le salarié bénéficie du statut collectif, y cmprios la prévoyance et les frais de santé, du novuel eyuleompr qui se ststuirbeua dès le pmierer juor de la rsirpee à celui du précédent employeur. Lorsqu'elles existent, les smomes versées au titre de l'épargne srlaaiale seront au cihox du salarié et en acrcod aevc l'entreprise repenrant l'activité dnas les rcespet des règles légales :

- ? transférées dnas les fdons du novuel epolmeuyr qui drvea firae les démarches de rnemietpaart des fnods ;
- ? ou débloquées et reversées au salarié.

Le salarié diot faire connaître son cihox au nveoul employeur. A défaut de choix, les fonds rtsneroeet ienpoibdlins conformément aux accdros et/ ou règlements régissant l'épargne sallairae à la dtae du venmreest des fonds. »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur

Le présent arccod etnrea en vueigur dès le pemeirr juor du mios siuvnat la paturoin de l'arrêté d'extension au Jnoauril officiel.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Les signataires ont convenu de l'extension de l'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 11 juillet 2013 relatif à la santé au travail et à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SNRTC ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord 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 HCR en date du 30 avril 1997.

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

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

Les entreprises s'engagent à ne pas créer d'obligations supplémentaires à la loi, notamment à l'égard des salariés et des entreprises.

Ainsi, le présent accord vise à inciter les entreprises à la prévention de la santé au travail et à leur permettre une aide technique, en particulier pour les TPE, en matière de mise en œuvre de dispositifs ou de préconisations en la matière, afin notamment que ces entreprises puissent bénéficier au mieux de leurs obligations légales (document unique d'évaluation des risques, fiche individuelle de prévention des risques professionnels, par exemple).

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu en vue de la préservation de la santé au travail. Il a pour objet de favoriser aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général qui permette de prévenir, de détecter, d'éviter et de traiter au mieux les risques professionnels et psychosociaux au travail, afin que ces entreprises puissent bénéficier de toutes les possibilités légales et réglementaires de prévention de la santé au travail.

Il vise à préciser l'ensemble des possibilités d'actions concrètes dans le domaine et le suivi de ces actions. Pour ce faire, les entreprises et les représentants des salariés ont convenu de définir les spécificités du secteur par des mesures de formation, à prévenir ces risques par l'accompagnement dans l'emploi, à favoriser des emplois par l'aménagement de dispositifs de travail et de l'organisation professionnelle.

Les entreprises s'engagent à valoriser l'expérience, le savoir-faire et la compétence des salariés et à favoriser leur insertion dans l'emploi en général.

Article 3 - Définitions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

3.1. Pénibilité

La santé au travail concerne, en plus des risques psychosociaux, le problème de la pénibilité au travail. Sur ce thème, les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une étude préalable diligentée par le gouvernement d'intérêt économique « HCR Prévoyance », et un cahier des charges a été établi par un groupe de travail composé des représentants de chaque organisation syndicale.

3.2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux concernent des professionnels, d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. Ils sont à l'interface de l'individu et de la situation de travail.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agissements psychiques et verbales.

On entend par stress au travail « un état de tension lorsqu'il y a un déséquilibre entre la pression qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la capacité qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » (ANI du 2 juillet 2008).

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, le harcèlement moral consiste en « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux dignités du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Sont de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à caractère sexuel répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, sont créés à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Sont assimilés au harcèlement sexuel, constituent en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, de celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'ANI du 26 mars 2010 reprend la définition de la violence au travail, issue du Bureau international du travail. Il s'agit de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par laquelle une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ». La violence au travail est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement, alors que la violence au travail est celle qui s'exprime entre les travailleurs (y compris le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail.

La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression physique ou psychologique.

Tous ces risques contribuent à la détérioration de la santé des salariés sur leur lieu de travail.

Article 4 - Identification et évaluation des facteurs de risques dans la branche des HCR

4.0. Facteurs de risques professionnels

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail sont :

1° Au titre des catégories professionnelles :

- a) Les métiers dangereux définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- b) Les professions pénibles définies comme des professions forcées des activités ;
- c) Les professions mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

2° Au titre de l'environnement physique :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

3° Au titre de certains risques de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

4.1. Identification des risques(1)

Concernant la pénibilité, parmi les facteurs de risques identifiés par la loi, ceux qui peuvent être spécifiquement concernés sont les suivants.

Au titre des catégories professionnelles :

- ? les métiers dangereux définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- ? les professions pénibles définies comme des professions forcées des activités ;
- ? les professions mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du code du travail qui désignent les professions des mines et aux bars et cellules souterraines à l'ensemble du corps.

Au titre de l'environnement physique :

- ? les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- ? le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Au titre de certains risques de travail :

- ? le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Dans ce cadre, les risques sont affectés à la situation des salariés exerçant des fonctions de nuit et de jour.

Leur application au secteur des HCR :

Les facteurs de pénibilité peuvent être identifiés dans le secteur et sur lesquels les salariés peuvent être affectés sont les suivants :

- ? étages : professions pénibles, mutations professionnelles et agents chimiques dangereux ;
- ? réception : professions pénibles et travail de nuit ;
- ? salle/ bar : professions pénibles, mutations professionnelles et travail de nuit ;
- ? cuisine : professions pénibles et agents chimiques dangereux et éventuellement, selon l'environnement, températures extrêmes.

Cependant, il est recommandé de continuer à évaluer les

facteurs de pénibilité en fonction de l'environnement de travail et de la structure de l'entreprise. En effet, compte tenu de la diversité des entreprises que regroupe la branche des HCR (constituée principalement de TPE et de PME), les conditions de travail sont différentes dans chaque entreprise. Ainsi, chaque poste de travail est unique d'une entreprise à une autre.

De plus, une attention particulière doit être portée aux salariés soumis à la poly-exposition. La diversité des tâches ou le développement des coopérations entre salariés d'un même service ainsi que le développement de la polyvalence peuvent être un moyen de limiter encore la pénibilité de certains postes. Ainsi, les salariés peuvent être affectés à différents postes au cours de leur carrière.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 visent des professionnels exerçant des fonctions de travail durables, liées à des tâches irréversibles sur la santé des salariés.

Facteur de pénibilité	Critère d'exposition spécifique retenu
Bruit	L'exposition à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A), puls de 20 heures par semaine.
Températures	Le travail à une température supérieure à 30 °C ou inférieure à 5 °C. Plus de 20 heures par semaine. Et de 12 semaines par an.
Postures	Le travail à genoux, les bars en l'air, accroupi, en torsion latérale (au-delà d'un angle de 90°) et les postures forcées des articulations. Plus de 3 h 30 par jour et puls de 20 heures par semaine.
Manutention	La manutention manuelle de charge supérieure à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. La manutention manuelle de puls de 3 tonnes par jour. Par ailleurs, il est rappelé que la législation n'autorise pas le port hebdomadaire de charges individuelles supérieures à 55 kg pour les hommes et à 25 kg pour les femmes (sauf autorisation médicale préalable spécifique). (Cf. norme Anfr NFX 35-109 de 2009, révisée en octobre 2011.)
Travail de nuit (1)	Travailleur qui : ? soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps quotidien pendant la période de travail de nuit ; ? soit accompli un nombre minimal d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence.
Agents chimiques dangereux	Exposition à des agents classés cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction par l'Union européenne et par le Centre international de recherche sur le cancer : substances classées R45, R46, R49, R60, R61, R68 ou H340, H350, H360. Exposition à des agents ayant un effet cancérigène suspecté : substances classées R40, R62, R63, R68 ou H341, H351, H361. Exposition à des agents chimiques dangereux pour la santé soumis à une valeur limite d'exposition professionnelle réglementaire contraignante ou indicative. Plus de 2 heures par semaine. Sans exception collective et/ou individuelle.

(1) Extrait de l'avenant du 5 février 2007 :
« 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 travail de nuit
Est considéré comme travail de nuit celui qui a pour objet 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 page "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. »

Plusieurs types d'indicateurs permettent d'identifier les risques psychosociaux. Ils portent sur :
? l'exigence du travail (quantité, pression temporelle, complexité, incertitude vie professionnelle et vie privée) ;
? la charge émotionnelle (relation au public, peur) ;
? l'autonomie et les marges de manœuvre dans le cadre du travail (mode opératoire, maîtrise des compétences, participation aux décisions) ;
? les rapports sociaux ;
? l'insécurité dans l'emploi ;
? les conflits de valeurs (éthique).

L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress propose une liste de facteurs de stress. Il s'agit notamment :
? de l'organisation et des procédures de travail ;
? des conditions et de l'environnement de travail ;
? de la communication ;
? des facteurs subjectifs tels que le manque de soutien ou les tensions émotionnelles et sociales.

Certains signes peuvent révéler la présence de stress au travail :
? niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée ;
? niveau élevé de rotations de personnel, notamment de démissions ou de plaintes fréquentes des travailleurs ;
? taux de fréquence des accidents du travail élevé ;
? passages à l'acte violent contre soi-même ou contre d'autres ;
? atteintes aux capacités des services spontanées à la médecine du travail.

De son côté, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail évoque l'influence de l'environnement de travail sur l'exposition des personnes à ces phénomènes.

(1) Article 4.1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4161-2 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

4.2. Évaluation des risques

En vue d'évaluer les risques psychosociaux, il convient de prendre en compte tous les facteurs de risques :
? ceux liés à la charge de travail (marges de manœuvre et soutien social) ;
? ceux liés aux relations de travail (management, relations interprofessionnelles, usagers, clients) ;
? ceux liés aux tensions de vie (vie professionnelle et vie privée, qualité du travail) ;
? ceux liés aux changements (restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi, réorganisation, déménagement).

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation des risques relève du périmètre de l'entreprise est une condition indispensable pour garantir la prévention des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, chimiques, facteurs énergétiques et organisationnels) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou l'installation et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une coopération entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile. À défaut de délégué du personnel, l'employeur désignera un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés, et le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation doivent être actualisés dans le document unique qui doit être impérativement actualisé de façon régulière, au minimum chaque année et :
? lors de toute décision d'aménagement important affectant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
? lorsqu'une modification supplémentaire concerne l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail ou de toute autre instance extérieure compétente.

Un avis individuel des modalités d'accès des salariés au document unique doit être affiché à une place visible et aisément accessible dans les lieux de travail.

Article 5 - Prévention et actions En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

5.1. Prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat, qui s'étend à la santé mentale.

Au titre de cette obligation de sécurité de résultat, il est tenu de procéder à l'affichage des consignes de sécurité (plan d'évacuation accompagné d'exercices en cas d'incendie), de fournir les équipements spécifiques pour certaines catégories de personnes (chaussures de sécurité, gants, masques).

L'hygiène générale et l'aménagement des locaux sont des points de vigilance importants, même si ces éléments sont à « normaliser » en fonction de la taille des établissements (mise à disposition de w.-c. et de douches, points d'eau potable, vestiaires, lieux de passage équipés, lieux de restauration).

Pour prévenir ces risques, l'employeur est tenu :

? d'éviter les risques ;

? d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;

? de combiner les risques à la source ;

? d'adapter le travail à l'homme, en vue notamment d'éviter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

? de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail ;

? de prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

? de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité

Afin d'assurer la traçabilité individuelle de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, tout employeur doit remplir une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié exposé à un ou

à plusieurs facteurs de risque mentionnés à l'article 4.1 du présent accord.

Cette fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pour avoir un impact sur la santé au travail du salarié, en prenant en compte l'évolution des connaissances sur les méthodes et produits utilisés.

Elle est transmise au médecin du travail afin de compléter le dossier médical de santé au travail du salarié.

Une copie de cette fiche doit être remise au salarié :

? en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

? en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 jours dans les autres cas (accident ou maladie non professionnelle) ;

? lors de son départ de l'entreprise.

Par ailleurs, elle est tenue à la disposition du salarié et est susceptible d'être rectifiée à sa demande.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent attirer l'attention des entreprises sur la tenue de cette fiche. En effet, tout l'intérêt est de constituer un outil de suivi de la santé au travail du salarié, afin de permettre une action en cas de problème professionnel.

Elle peut ainsi permettre aux entreprises d'envisager la mise en œuvre, si nécessaire, en concertation avec le salarié, de mesures adéquates en vue de préserver sa santé au travail, telles que l'adaptation des postes ou l'aménagement du poste de travail.

5.2. Actions

L'employeur doit se consacrer aux obligations prévues par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention, il doit réaliser des actions d'information et de formation et mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

Un membre accueilli des salariés dans l'entreprise : l'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène et de sécurité aux postes de travail.

Une formation à l'hygiène et à la sécurité : la formation d'amélioration de la santé au travail repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des représentants représentatives du personnel et de l'encadrement.

Dans ce cadre, une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique, doit être organisée. Cette formation doit être répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures.

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité liée à leur poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, l'information préalable au salarié d'acquiescer les conditions de travail et les gestes adaptés en toutes circonstances.

Une mise à disposition d'équipements de protection appropriés : le port de ces équipements est destiné à protéger les salariés de risques spécifiques. Ils sont d'ailleurs tenus de les utiliser.

Le rôle essentiel de l'organisation du travail : la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification doivent être déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière de jours de congés, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés aux salariés pour accomplir leur tâche.

Évaluation des conséquences des facteurs de pénibilité sur la santé et définir les dispositifs de prévention, de prévention vanist à éliminer ces facteurs :

? en remplaçant par ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;

? en privilégiant les postes à caractère collectif et celles situées le plus en amont de la chaîne de pénibilité rencontrée, c'est-à-dire le plus près de la source de sa création ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et du personnel de l'encadrement ;

? en favorisant l'adaptation du poste de travail au salarié à partir de la pénibilité du salarié sur la pénibilité de son poste ;

? en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste de travail ;

? en prenant toutes les dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail.

Le développement des coopérations entre salariés d'un même secteur ou entre secteurs : les binômes classiques (notamment aux étages) et binômes juniors-seniors.

Article 6 - Acteurs impliqués En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

6.1. Médecine du travail et service médical

Les entreprises doivent reconnaître l'importance du rôle de conseil des services de santé au travail afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail lors de leur vie professionnelle.

Le médecin du travail, qui a libre accès aux lieux de travail, est le conseiller des employeurs, des salariés et, lorsqu'ils existent, des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

? l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

? l'adaptation des postes, des tâches et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;

? la prévention des nuisances, et notamment celles d'accident du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;

? l'hygiène générale de l'établissement ;

? les installations apportées aux équipements ;

? la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Ainsi, les entreprises doivent veiller au respect de leurs obligations, à savoir :

? l'adhésion annuelle aux services de santé au travail ;

? l'affichage de lues coordonnées sur le lieu de travail ;

? le suivi médical obligatoire de lues salariés.

Par ailleurs, les entreprises doivent reconnaître que tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé qui s'effectue à l'embauche, au cours de l'exécution du contrat de travail et après une suspension du contrat de travail. Le médecin du travail peut à cette occasion constater l'aptitude du salarié.

La surveillance de l'état de santé des salariés est, en effet, assurée et les entreprises ont l'obligation d'examen médicaux obligatoires, à savoir :

La visite médicale d'embauche : sauf exceptions prévues par le code du travail, tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, ils bénéficient de cet examen avant leur embauche.

La visite médicale périodique : en principe, tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale au moins tous les 2 ans, afin notamment de s'assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail. En fonction de situations particulières, il est possible pour le médecin du travail de déterminer un suivi individuel plus rapproché.

La visite médicale de reprise : en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, tout salarié en arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois doit bénéficier d'une visite de reprise. Cette visite doit être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des entreprises de sécurité sociale ou du salarié. L'avis du médecin du travail devra être à nouveau sollicité lors du retour du salarié dans l'entreprise.

La visite médicale de reprise : le salarié doit bénéficier d'une visite médicale de reprise au plus tard dans les 8 jours suivant son retour :

? après un congé de maternité ;

? après une absence pour maladie professionnelle ;

? après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels.

Par ailleurs, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail, afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et recommander des mesures de prévention des risques professionnels.

Surveillance médicale renforcée : certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Il s'agit :

? des travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

? des femmes enceintes ;

? des travailleurs handicapés ;

? ainsi que des salariés exposés à certaines risques (amiante, bruit?).

Pour ces salariés, le médecin du travail est juge des modalités (fréquence, nature des examens) de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bons pratiques existantes. Cette surveillance doit comprendre au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

Enfin, les entreprises doivent s'assurer que le travailleur de nuit est également soumis à une surveillance médicale particulière suivant son mode de travail à un poste de nuit et, par la suite, au minimum tous les 6 mois.

Ils relèvent également que l'employeur et le salarié peuvent demander, à tout moment, l'organisation d'une visite médicale d'urgence au médecin du travail.

La création d'une des équipes de secours de santé au travail constitue un préalable au développement de la périodicité du suivi médical individuel. Ce préalable implique un ensemble d'actions et de procédures définies par chaque service de santé au travail en réponse aux besoins et aux souhaits des adhérents en matière de services de santé. Ces actions sont réalisées par des équipes pluriprofessionnelles constituées de médecins du travail, des infirmières en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Ces actions comprennent notamment :

? l'aide à l'évaluation des risques professionnels (fiche d'entreprise, document unique et fiche individuelle d'exposition) et à la réalisation d'actions de prévention en milieu de travail pour prévenir ces risques, en lien avec l'évaluation et l'évolution dans le temps ;

? le suivi médical individuel des salariés (susvisé), prioritairement ciblé sur les populations les plus exposées aux risques professionnels ;

? des actions collectives et individuelles de sensibilisation et de prévention en sécurité et santé au travail.

Le médecin du travail a un libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CCHST ou, à défaut, des délégués du personnel. Il a également accès à tous les documents non nominatifs existants en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces différentes prestations sont organisées par les services de santé au travail afin d'aider les entreprises à répondre à leurs obligations de prévention vis-à-vis de leurs salariés. En conséquence, il appartient aux employeurs de solliciter leurs services de santé au travail, afin d'exprimer leurs besoins au regard des prestations offertes.

6.2. Instances représentatives du personnel

Dans les entreprises concernées, les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont propres.

Les DP et le CSHCT ont notamment pour rôle de s'occuper des activités de prévention des risques professionnels. Ils ont un rôle d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale.

Les partenaires sociaux s'entendent à reconnaître la nécessité d'implication des représentants du personnel dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention des risques.

Les CSHCT constituent les acteurs majeurs dans le domaine. Les compétences de santé sont notamment parité du champ de compétences des CHSCT. Les réunions sont l'occasion d'échanger sur le thème de la sécurité et de la santé au travail, afin de mettre en œuvre un lieu privilégié de dialogue et de prévention des risques.

Les délégués du personnel, par leur mission afférente aux conditions de travail qui leur est attribuée, peuvent jouer un rôle dans la révélation de situations non prises en compte à l'épanouissement des salariés à leur poste de travail.

À cet égard, les réunions doivent constituer un moment essentiel à l'instauration d'un dialogue efficace et de qualité avec les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, si un délégué du personnel constate, directement par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, notamment à leur santé physique et mentale, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors, sans délai, à une enquête avec le délégué du personnel et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Les représentants sociaux estiment que, à la base de toute relation ou de dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs, le respect des personnes, de leur identité personnelle et de leurs opinions doit être la règle.

6.3. Rôle des partenaires extérieurs à l'entreprise

Des structures extérieures à l'entreprise peuvent contribuer à améliorer la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise en apportant une aide technique au chef d'entreprise. Il s'agit notamment des services interprofessionnels de santé au travail, des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), des CAARST ou de tout organisme spécialisé.

Article 7 - Emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les entreprises doivent prendre en compte la nécessité d'anticiper la problématique de vieillissement en activité des seniors.

Par ailleurs, les entreprises à l'accord doivent prendre en compte le principe de non-discrimination s'applique au critère de l'âge et qu'aucune mesure discriminatoire ne peut affecter le recrutement, la gestion des carrières, la

ftioomrn et la rémunération vis-à-vis des seniors ne saurait être acceptée.

Le présent article est une première étape dans le traitement de l'emploi des seniors.

7.1. Entretien de séniorité de carrière

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les salariés de 45 ans et plus doivent bénéficier d'un entretien de séniorité de carrière, dans les conditions suivantes :

Cet entretien est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur leurs compétences, le maintien de leur employabilité, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

L'entretien de séniorité partie de carrière doit permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les possibilités de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités existantes dans l'entreprise.

Un entretien se tient tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur demande du salarié.

En application de l'article L. 6321-1 du code du travail, cet entretien est obligatoire dans les entreprises embauchant au moins 50 salariés.

Par cet accord de branche, les représentants syndicaux attirent l'attention des entreprises de moins de 50 salariés sur ce dispositif et les incitent à le mettre en place.

7.2. Dispositif de maintien des compétences à taux plein

Tout salarié à temps complet se voit attribuer à 2 ans au plus de la date de son embauche une période de retraite à taux plein et au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut décider de réduire son horaire en temps partiel et bénéficier ainsi du dispositif dans les conditions prévues ci-dessous.

L'aménagement de fin de carrière permet de maintenir le salarié à son poste de travail en parallèle en compte les caractéristiques des salariés.

Ces aménagements répondent aux intérêts du salarié bénéficiaire d'un allègement de sa charge de travail et de l'entreprise pourvu qu'ils permettent l'utilisation des compétences et de l'expérience du salarié.

Les salariés à temps complet définis ci-dessus peuvent demander à bénéficier pour une durée de 2 ans au plus d'un aménagement de leur temps de travail en diminuant leur durée du travail mensuelle.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié devra jouter à sa demande tout document permettant de justifier de la date d'attribution d'une retraite à taux plein.

1. Dispositif de « sniutotsoras » (art. L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale)

Dans le cas d'un passage d'un temps de travail d'un salarié à temps plein à un horaire à temps partiel déterminé de fait la rémunération afférente au contrat, l'assiette de cotisation destinée à financer l'assurance vieillesse est maintenue à la hauteur du salaire pondéré à l'activité à temps plein.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont ainsi calculées sur la base de la rémunération correspondante à l'activité exercée à temps plein.

Ce dispositif sera caduc si cette partie en charge n'est plus exonérée de cotisations de sécurité sociale. Dans une telle hypothèse, une négociation s'engageant afin de trouver une solution permettant de maintenir la situation des

salariés déjà engagés dans cet aménagement de fin de carrière.

La modification de l'horaire du contrat du salarié fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

2. Indemnités de départ reconstituées sur la base de l'emploi à temps plein

Le salarié à temps complet défini ci-dessus, ayant réduit son temps de travail à temps partiel et amené à quitter l'entreprise pour occuper une position de retraite perçoit une indemnité de départ à la retraite équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à exercer son emploi dans le cadre de son horaire à temps complet.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, à l'instar de tout salarié à temps partiel, ces salariés seront payés pour l'attribution d'un emploi résorbable à leur catégorie professionnelle et correspondante à leurs compétences ou d'un emploi équivalent dès lors qu'ils envisagent d'occuper à nouveau un poste à temps complet.

7.3. Indemnité de départ à la retraite

Les salariés de statut employés et agents de maîtrise payés au fixe ou au pourcentage surcoût qui partent à la retraite auront droit à une indemnité désormais égale à :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant de l'indemnité
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

Les salariés cadres bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite définie par l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des HCR.

Article 8 - Suivi de l'application de l'accord (observatoire) En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est créé un observatoire de la santé au travail. Sa première réunion se tiendra dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord et elle aura pour objet d'étudier la mesure qu'il conviendrait de prendre cet observatoire.

8.1. Composition

Cet observatoire est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et pluri-syndicale représentative. Afin d'assurer ce paritarisme, et ce quel que soit le nombre d'organisations représentatives, chaque collège (salariés et employeurs) représente une voix.

8.2. Missions

L'observatoire croisera un outil de mesure en œuvre et de suivi de l'accord.

Il est habilité à se faire assister d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par lui) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Après analyse approfondie et études scientifiques, et sur proposition de l'observatoire, la commission mixte paritaire pourra être amenée à adapter les évolutions ou modifications nécessaires aux facteurs de pénibilité, et notamment aux critères d'exposition (cf. annexe art. 4.1).

Cet observatoire s'attachera à appuyer le travail de prévention. Il recevra à cet effet des fonds de financement.

Cet oareibvstroee cltterocea les « beonns prequatis », les stlnoouis mseis en ?uvre par les eprtnieers des HCR fcae aux problèmes de pénibilité, aifn d'en aeussrr la publicité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Cet oborvirtease diot également :

? réaliser des études peamenttrt l'amélioration des cotniindos de taviral et préconiser des suionolts aux esrenpetirs en la matière ;
? metrtre en ?uvre des otluis de cuommocianitn en vue d'informer et de sisinbeelsir les eenepsrirts sur la santé au traavil ;
? créer des outils, à dnistieoiatn pnrapecielimit des TPE, aifn de les aider à élaborer le dneuomct uuqine d'évaluation des rqsueis et les fehics iidndlvueleis d'exposition.

8.3. Périodicité des réunions

L'observatoire se réunira au mnios une fios par an.

Article 9 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arcocd est à durée indéterminée.

Il erentra en apcaillitpon le peremir juor du mios snaivut la pictauliobn au Jarunol offieicl de son arrêté d'extension.

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acretlis L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 10 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aoccrd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à la cionotdin d'observer les règles définies aux atilrces 3 et 4 de la ctenvnioon clceotvlie naniotlae des hôtels, cafés et rearnsautts du 30 airvl 1997.

Adhésion par lettre du 18 juillet 2013 de la FAGIHT à l'avenant n 1 du 13 juillet 2004 et à l'avenant n 2 du 5 février 2007 relatifs à l'aménagement du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2013

Chambéry, le 18 jeliult 2013.

La fédération aoutmoné générale de l'industrie hôtelière toquristuie (FAGIHT), 221, aneuve de Lyon, BP 448,73004 Chambéry Cedex, au ministère du travail, de la fooriamtn plssstreoinnfoe et du dugioale social, dictrieon générale du

Avenant n 2 du 24 juin 2014 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; UMIH ; GNC ; SYNHORCAT ; FAGIHT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CDS CGT ; INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC.

Article 1er - Salariés bénéficiaires du régime
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Afin de se mrttee en conformité aevc les dinpooissts du décret n°

Certains fcaurtes rlaeftis à la santé au trvaial fnot peser sur les salariés un rusique d'altération de luer santé au corus de luer carrière, qui puet se tdruriae par une maladie, pqyhiuse ou psychique, un aencdcit ou une usure prématurée de l'organisme.

Les ptinareares scuoaix snot cvonneus d'?uvrer esneblme puor vior se développer des aitocons à court, myoen et lnog tmree puor prévenir ces requisis professionnels.

Cette volonté d'améliorer les conitnoids de tarvail et la santé au tvialal des salariés des eiertnpsers du seuetcr des CRHD cnttsoiue l'un des oebftjcis des employeurs, des salariés et de lreus représentants. L'action coonjnite entre les elyuempors et les salariés est nécessaire au rnecefrenmot de ces mrueess de prévention et elle ctiournbe également à rfnoccer l'attractivité de la bacnrhe en teemrs de développement de l'emploi et de fidélisation.

Les pretiraanes suiaocx cinnoevnent que le scuteer diot reelver le défi de l'accompagnement et du meniatin des srineos dnas l'emploi.

Par ailleurs, un dnumoect de synthèse des discussions, décisions et truaavx de rhcherche a été présenté lros de la cismomison mtixe prartaie du 12 jjeanvr 2012.

Cette étude sret de bsae à l'élaboration du présent accord.

Selon ce deomncut de synthèse, « la pénibilité au taarvil résulte de slaliitotocins piqueusyhs ou pisceuhqys qui siot en rosain de luer nature, siot en riason des caractéristiques inhérentes au secteur d'activité snot siebctluseps de nriue à la santé de tuos les tavreiualls à des tmrees et degrés vaerlaibs ».

travail, barueu RT 2,39-43, qau André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15.

Monsieur le directeur,
En aaoicppltn de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos ionmnrfos de l'adhésion de la FAIGHT à l'avenant n° 1 du 13 jueillt 2004 et à l'avenant n° 2 du 5 février 2007 rtleafs à l'aménagement du tpems de travail, de la cnoontiven ctclceloive nlnntaaioe des hôtels, cafés, restaurants.

Vous tuerevroz ci-joint cpioe des crruoeirs et accusés de réception irmafnont les représentants des onrgsaitnioas psrnfoleeienosls d'employeurs et de salariés de la bhncrae (CPIH, GNC, SNRTC, SYNHORCAT, UMIH, CFTD, CFTC, CGC, CGT et FO) de ctete adhésion.

Nous vuos ponirs d'agréeer, Mnoeiusr le directeur, nos soltauaints distinguées.

Le président.

2012-25 du 9 jjaevnr 2012 riatlef au caractère cellicotf et oirgabltioe des gneritaas de petooirtcn solicae complémentaire, au prmeer alinéa de l'article 5, les mtos : « l'ensemble des salariés, crdeas et non cadres, liés par un caonrtt de triaval qlleue que siot sa frome (notamment les apprentis, le penosenrl armntdiitsiaf et les salariés embauchés suos crtantot de fomtoarin en alternance) aux » snot remplacés par les mtos : « l'ensemble du pennreosl des ».

Les mdnateriaas siucoax non telriutias d'un caonrtt de tavairl mias assimilés aux salariés en aopatplich de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sioalce penvet bénéficiier du présent régime, suos réserve qu'une décision du ceionsl d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie.

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mtos : « les salariés à tpems très prietal qui deveriant aqctietr une csoitaotn au monis égale à 10 % de la rémunération » snot remplacés par les mtos : « les salariés à tpems ptraeil et aeiptnrps qui denverait aqctiquer une cotiaiotn au moins égale à 10 % de la rémunération butre ».

Article 2 - Portabilité : modification de l'article 9
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

A cmoetpr du 1er jjuin 2014, les dtipoossiins de l'article 9 snot rédigées cmome siut :

En aciplitaopn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de csstoiean du contart de tvarial (sauf cas de lenincemecit puor ftuae lourde) oauvrt dorit à psrie en carghe de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, seoln les feroms et cdoniotis prévues par ledit article, le bénéfice de l'ensemble des graeniats appliquées dnas son acnniee entreprise, puor une durée égale à cllee de l'indemnisation chômage, dnas la lmiite du deienrr contort de tvarail (ou, le cas échéant, des drenreis contrats consécutifs chez le même employeur). Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant airodnre au nrmboe supérieur, snas puvoior excéder 12 mois.

Toutefois, par dérogation, le présent régime gtsnaaasrit la crutvrueoe du salarié, jusqu'au temre du mios cvuil au cruos dueuql son cnotart de taravil est rpmou ou pernd fin, le maienitn des gtarianes au tirte de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sacloie pnred efeit le peemirr juor du mios civl sivaunt la dtae de ruputre ou de fin du ctanort de travail. »

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt et publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Avenant n 21 du 24 juin 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les dpssinotiois du présent acorcd meifidnot l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeliult 2004 à la cinevonton cictcloevle natiloane des hôtels, cafés, rtutsnaers et fgnauirt suos le trtie X de lditae coieontvnn collective.

Article 2 - Bénéficiaires de garantie
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Afin de se mterte en conformité aevc les dnptiosiosis du décret n° 2012-25 du 9 jianevr 2012 rilatef au caractère ccteolilf et orgilbaiote des gtrnaaies de ptoctrieon scoilae complémentaire, l'article 18.1 est remplacé dnas les trmees sauvitns :
« Les granteais prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble

Avenant n 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail

Le présent aaevnnt pnerd eefft au 1er jiuin 2014.
Il est fiat en un nrmbome sffiunsat d'exemplaires puor riesme à cnauhce des oraonsagitins signataires (1).
Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aetrlcis L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
L'extension du présent aaevnnt srea demandée par les parites signataires.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dtssinopiios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent anavnet à l'accord du 6 orctboe 2010 vsie à mttree les dpsosiniotis de l'accord en conformité à ceells résultant du décret n° 2012-25 du 9 jeiavn 2012 rltiaef au caractère cceitlof et oglatoriibe des ganetrais de pietoorctn sacolie complémentaire aigni qu'à cllees découlant de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité socliae (relatives à la portabilité).

du peronesl des eptreenrsis raelvnt du champ d'application tel que défini dnas l'article 1er de l'avenant du 13 jeillut 2004. Les mrinaateads soucaix non tueilrtias d'un cnotrat de taivral mias assimilés aux salariés en atoialppcn de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité socliae peuvent bénéficier du présent régime, suos réserve qu'une décision du coisenl d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie. »

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Dépôt et publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent aennavt est clocnu puor une durée indéterminée et ernetra en vigueur le 1er jiuin 2014.
Il est fiat en un nbmore sasffniut d'exemplaires puor riemse à chcuane des onstiigaorns signataires (1).
Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux actlries L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.
L'extension du présent anaenvt srea demandée par les preatis signataires.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescept des dsintioios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent anvaent vsie à mettre en conformité les dnpiososiits du trtie X de la cnevionton cetcvllie nnoialtae des hôtels, cafés, rntsuarteas afférent à la prévoyance à cleles résultant du décret n° 2012-25 du 9 jinvaer 2012 railtef au caractère ctecoillf et oatgliriobe des gatnraeis de protocetin scolaie complémentaire.

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Le présent anvaent croennce l'ensemble des salariés embauchés à tpmes plein, y cmirops les salariés en CDD des eiestrepsn relaenvt du chmap d'application de la coitenvonn ceociltve ntlanaoie des hôtels, cafés et rreattasnus en dtae du 30 arvil 1997, à l'exclusion des salariés embauchés suos ctroant de foiraomtn en alternance.

Les erpetirnses visées par le champ d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF siavntus : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont elxcus les établissements de chaînes revaelnt pnpcaenimleit du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pnprialce csitnose à préparer, à vedrne à tuos types de clientèle des animetls et bsonsois variés présentés en libre-service, que le cneilt dospse sur un pleaatu et piaae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au muinmim composée de toirs établissements aynat une esinngge cioemclrame identique.

Article 2 - Détermination de la période de référence *En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

2.1. Principe

Les enprtiseres raleevnt du cahmp d'application de l'article 1er peuevnt oasgrinr la répartition de la durée du tiaarvl sur une période, appelée période de référence, supérieure à la smaneie et au puls égale à l'année.

Dans les espeterirns dsainpsot d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical, la détermination de la période de référence fiat l'objet d'une négociation.

Dans les areuts entreprises, la période de référence est déterminée cmome siut :

? puor les erineprtse paneternmes : la période de référence ceporrsnod à l'année clivie ou à l'exercice comptable, si ce deiren est différent de l'année cilive ;

? puor les salariés sninsoiares des eentrseirps peemrnnates : la période de référence coïncidera avec la durée du coatrnt de triaavl à durée déterminée sasnoiiier ;

? puor les erenitserps saisonnières : la période de référence ceronorspd à la période d'ouverture de l'établissement.

2.2. Blian de la période de référence

Un blian golabl srea communiqué aux ioutntisnits représentatives du penersol lorsqu'elles existent.

Un bailn iiddenuvil de la période de référence écoulée srea réalisé puor chuaqe salarié, dnas les cononitdis prévues à l'article 5.

Article 3 - Détermination de la durée du travail sur la période de référence

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Lorsque la période de référence conrrespod à l'année cilive ou à tutoe artue période de 12 mios consécutifs, la durée du tvarail est fixée à 1 607 heures.

Lorsque la période de référence coornpsrd à pueulrsis semaines, la durée du taiavrl cosnoreprd au nbrmoe de snaeiems multiplié par la durée légale du travail.

Exemple : dnas une eisrenptre saisonnière dnot l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du tivaral de référence est égale à 4 mios × 4,333 (nombre meyon de snaeemis dnas 1 mois) × 35 heures hebdomadaires, aronirde au cffirhe inférieur (606 heures puor 606,62).

(1) *L'article 3 est étendu suos réserve du rscept de l'article L. 3141-3 du cdoe du tavrail rlaitef au congé payé, et des dnspiitiooss légales (articles L. 3133-1 et snuviats du code) et colinoneevneltns retveilas aux jruos fériés. (Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)*

Article 4 - Durées maximales de travail *En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Il est rappelé qu'en tuot état de cause la durée du tviraal ne puet être supérieure aux durées mixalmeas saetniuvus :

Durée mlamixae journalière :
? pnrsonnel aanistiitmdrf hros stie d'exploitation : 10 heures ;
? ciesuinir : 11 heures ;
? artue proennesl : 11 h 30 ;
? vlluieer de niut : 12 heerus ;
? peneronsl de réception : 12 heures.

Durées mmlexaias hardoedbmeais :
? mynenoe sur 12 smeineas : 46 heuers ;
? aolbuse : 48 heures.

Il ne puet être dérogé aux durées maxiealms hdeaboimderas que dnas les codotiinns prévues par le cdoe du travail, et nomeatnmt par les alcrteis L. 3121-36 et R. 3121-23 et suivants.

Article 5 - Détermination des rythmes de travail *En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

À l'intérieur de la période de référence, la durée hdrodaebmaie de taiavrl puet viraer soeln l'activité de l'entreprise de à 48 heures.

L'employeur inrefmroa les salariés par tuos moyens, nmtnaomet par affichage, des jrous travaillés et de l'horaire prévisionnel de tiaravl au mnois 15 juors à l'avance.

Conformément aux dpoisniotis de l'article 8 de l'avenant n° 2 à la cnoeonitn cvctlieloe nnoaatle en dtae du 5 février 2007, luqrsoe les salariés d'un atelier, d'un sivcree ou d'une équipe ne snot pas occupés sleon le même hioarre ceolictlf de taravil affiché, la durée de taviarl de cqhaue salarié concerné diot être décomptée sleon les modalités suetvnias :

? quotidiennement, par enregistrement, selon tuos moyens, des hereus de début et de fin de cqauhe période de tivaral ou par le relevé du norbme d'heures de tvarial effectuées ;

? chquae semaine, par récapitulation, selon tuos moyens, du nmrobe d'heures de taiavrl effectuées par caquhe salarié. Ce document, à défaut de tuot autre donucmet déjà exiatnt dnas l'entreprise, émarginé par le salarié et par l'employeur, est tneu à la dsosiopitn de l'inspection du taarvil ;

? un dencomut mensuel, dnot le dbolue est annexé au bueliltn de paie, srea établi puor caquhe salarié. Ce dmoecunt précisera le nrobme d'heures effectuées au curos du mios ainsi que le cuuml des hreues effectuées diepus le début de la période de référence. Il précisera en oture les dtoirs à rpoes cosmneaeuptr éventuellement acqius par le salarié au ttrie des dsoispioitns de l'article 6.

Article 6 - Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Des cnthegnmaes de la durée ou de l'horaire de tivraal peuvent être reunds nécessaires puor adtepar la durée du tiaravl à l'activité de l'entreprise : les salariés dniovet être avisés de la micodoitfain au puls tôt et au mnois 8 jrous à l'avance.

Ce délai puet être réduit puor faire fcae à des ctnicernscaos exceptionnelles.

La diversité des sutatoinis ne pmreet pas d'établir une lsite evaixsthue des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les petairs signataires, sosueieucs d'éviter des roruces non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, erntent dnas le daonime de l'exceptionnel les stuiatoinis qui revêtent la nécessité d'une ivinettnoren rapide, non prévisible et qui ne puet être différée, tels que les arrivées ou départs iotnmprats de ceitnls non prévus, des retdars ou des décalages dnas les arrivées et départs, les contonidis météorologiques, le surcroît d'activité puor plailer les abcenses imprévues du

personnel.

Lorsque la moiftadiicon se tiradut par une attoemguainn de la durée prévisionnelle de tarival et qu'elle ieinnrtvet minos de 8 jrous à l'avance, les salariés dvorent bénéficier de contreparties.

À défaut de citraeptnores définies au navieu de l'entreprise, la cnaopritrete prnedra la fmroe d'un rpeos cuoanemestpr égal à 10 % des hueers effectuées en puls de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salarié avisé 5 juro à l'avance au leiu de 8 jours, aanyt effectué 18 heerus de tviraal en puls de sa durée prévisionnelle, bénéficie puor ces 18 hereus d'un reops coopemseutnr de 10 %.

L'employeur vireella à ce que le salarié bénéficie dudit rpeos ctesmoaunepur au puls trad dnas les 3 mios saviunt le trmee de la période de référence pndaent lelaque le droit est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié dudit repos avant la fin de son ctorant de tvaaril revcrea la rémunération équivalente.

Article 7 - Limites pour le décompte des heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Conformément à l'article L. 3122-4 du cdoe du travail, ciuotntsned des hruées supplémentaires :

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

Ces hueers supplémentaires ovruet diort à une mraojotain de sarilae ou à un rpeos cmeosentpuar de rameenlcempr dnas les cinoitnods prévues ci-après :

? les hurees supplémentaires effectuées enrte 1 607 hruées et 1 790 herues (correspondant en mnnoyee aux 36e, 37e, 38e et 39e heures) snot majorées de 10 % ;

? les heeurs supplémentaires effectuées etrne 1 791 heuers et 1 928 hreeus snot majorées de 20 % (correspondant en mynneoe aux 40e, 41e et 42e heures) ;

? les herues supplémentaires effectuées ertne 1 929 hruées et 1 973 hreeus snot majorées de 25 % (correspondant en mnneyoe à la 43e heure) ;

? les hreeus supplémentaires effectuées à ptrair de 1 974 heerus snot majorées de 50 % (correspondant en mynnoee à la 44e herue et au-delà).

2. Heures de taravil effectuées au-delà de la durée de tavaril de la période de référence tlele que définie à l'article 3, 2e alinéa(1)

Lorsque l'organisation msie en place dnas l'entreprise ne cruove pas l'année entière, cnttsoiunet des hereus supplémentaires les hreeus effectuées au-delà de la mennoye de 35 heures, calculée sur la période de référence fixée dnas l'entreprise.

Ainsi, puor une période de référence de 4 mois, la durée de taarvil de référence est de 606 heures. Coteiorunstnt des hurees supplémentaires les heuers effectuées au-delà de 606 heures.

Ces hreeus supplémentaires sernot majorées ou fnoert l'objet d'un rpeos csoeamnetpur de rlpccenmaeemt selon les tuax prévus au 1 du présent article, en fotioncn du nmorbe meyon d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence.

Exemple : dnas une esrnterpie dnot le vumloe d'heures de bsae est de 606 (comme dnas l'exemple ci-dessus), un salarié a almccpoi 696 heures, siot 90 heerus supplémentaires, majorées ou compensées cmmoe siut :

? 69,32 herues majorées ou compensées de 10 % (4 heuers supplémentaires ertne 36 et 39 heuers × 17,33 smneiaes travaillées (2) ;

? 20,68 hurees (3) majorées ou compensées à 20 %.

(1) Le pnioit 2 de l'article 7 est étendu suos réserve du rpescet de l'article L. 3141-3 du cdoe du tvaaril rilatef au congé payé, et des dioiinstsops légales (articles L. 3133-1 et svutanis du code) et

ceovilnetnonlnes retalvies aux jours fériés.

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

(2) 4 mios × 4,333 semniaes en moenyne par mois, siot 17,33 semaines.

(3) 90 hurees supplémentaires - 69,32 heuers majorées à 10 % = 20,68 hurees supplémentaires majorées à 20 %.

Article 8 - Lissage de la rémunération
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Sauf en cas d'incompatibilité avec les tetxes légaux et réglementaires, d'une part, et avec le mdoe de rémunération allbpicpae aux salariés, d'autre part, les etepresnis aernurosst aux salariés concernés un lgssaie de luer rémunération mseullnee :

? siot sur la bsae d'un hroiare mnseuel myoen de 151,67 herues ;

? siot sur la bsae d'un horriare moyen iopcornnant un nbomre défini d'heures supplémentaires.

Dans ce cas, une régularisation ietvrrinedna à l'échéance de la période de référence, sur la bsae du balin prévu à l'article 2 et déduction ftiaie des hereus supplémentaires payées danrut la période de référence.

Conformément aux dsoitsopinis légales, le salarié prcvreea une rémunération au mions égale à la durée du traavil fixée puor la période de référence, tllee que définie à l'article 3.

Article 9 - Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Lorsque la rémunération est lissée :

? en cas d'absence du salarié ne dnaonnt pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite plmteennnopriiloort à la durée de l'absence ;

? en cas d'absence du salarié dnnoant leiu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à vserer au salarié srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée ;

? la récupération des asbceens rémunérées ou indemnisées, geul qu'en siot le motif, les congés et attiisnuoroas d'absences liées à des stlutoaiinps conventionnelles, ansii que des absceens justifiées par l'incapacité résultant de mailade ou acdiecnt du tvaaril est interdite.

Dans les cas aurets que cuex visés ci-dessus, puor leuleqss la récupération est possible, les aecsneps donannt leiu à récupération dnoivet être décomptées en footcniin de la durée de tiaarvl que le salarié deavut efueceftr :

? les congés et snsuipensos du coarntt de travail snot régis par le ttire VII de la ceovtninn coilective nalntoiaie des hôtels, cafés et rrsuteatns du 30 avirl 1997 et le présent anvaent ;

? lorsqu'un salarié n'a pas aolcmcpi la totalité de la période de référence du fiat de son entrée ou départ de l'entreprise au cruos de cttee période, sa rémunération est régularisée sur la bsae des hereus eeicnefmvftet travaillées au crous de la période de triavil par rpropt à l'horaire hbiaeordmade myoen sur cttee même période, dnas le rceptst des ailrtecs L. 3252-2, L. 3252-3 et de lures tteexs d'application ;

? la rémunération ne cndenosprarot pas à du tpems de tarvail eeffctf srea prélevée sur le dienrer bitleuln de piaie dnas le rcpeset des aieltrcs susvisés. Les hurees excédentaires par ropprat à l'horaire moeyn de tvaaril sonret indemnisées au salarié avec les moiatorjans aclpalbpies aux hueers supplémentaires ;

? en cas de rtpuure du coarntt puor moitf économique irveantnet après ou paedntt une période de référence, le salarié cvreonse le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rpaorpt au nobrme d'heures efencefmeitvt travaillées.

Article 10 - Durée. – Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

Il entrera en application le jour de sa signature.

Il fixe l'objet de la procédure d'extension.

Article 11 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

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 heures sur une période supérieure à la semaine et au principe égal à l'année, le présent avenant organise l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au principe égal à l'année.

Cet avenant ne se substitue pas aux articles 19 à 22 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, qui demeurent applicables, mais il a vocation à s'appliquer à tous les établissements et tout particulièrement à ceux dépourvus d'institutions représentatives du personnel(1).

Les signataires du présent avenant, sous le respect d'une interconcordance entre vie professionnelle et vie privée des salariés, ont souhaité édicter 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 principe égal à l'année.

(1) L'alinéa 5 du préambule est étendu sous réserve que les dispositions de l'avenant n° 19 qui mentionnent en principe une modification du temps de travail se réfèrent à l'article 19 de l'avenant du 5 février 2007 relatif également à la modification du temps de travail.
(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

instaurées par le présent accord. En conséquence des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de grâces ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière contraire aux intérêts des salariés. »

Avenant n 3 du 26 octobre 2015 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Modification de l'article 1er « Objet du régime »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 1er de l'accord du 6 octobre 2010 est désormais intitulé « Objet de l'accord », l'intégralité des dispositions étant supprimées pour être remplacées par les suivantes :

« Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

Les garanties assurées par les entreprises en exécution du présent accord doivent également prévoir des actions de prévention, comme il est dit ci-après.

Les dispositions relatives aux dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions

Article 2 - Suppression de l'article 2 « Assurance et gestion collective »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article 2 de l'accord du 6 octobre 2010 sont supprimées.

Article 3 - Modification de l'article 3 « Champ d'application »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 3 devient l'article 2.

A la première ligne, les mots : « Le présent avenant concerne » sont remplacés par les mots : « En outre dans le champ d'application du présent accord ».

Article 4 - Modification de l'article 3 bis « Extension du champ d'application »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les mots « Article 3 bis. ? Extension du champ d'application » sont supprimés.

A la première ligne, les mots « les partenaires sociaux conviennent d'inclure » sont supprimés.

Après le mot « bibliothèques » sont ajoutés les mots : « snot cinémas ».

(1) Article exclu de l'extension collective étant contraire aux dispositions de l'article L.2261-19 du code du travail aux termes de l'article 19 de l'avenant n° 19 qui mentionnent en principe une modification du temps de travail se réfèrent à l'article 19 de l'avenant du 5 février 2007 relatif également à la modification du temps de travail.
(Arrêté du 21 décembre 2015, article 1er).

Article 5 - Modification de l'article 4 « Adhésion des entreprises au régime frais de santé conventionnel »

L'article 4 dienvt l'article 3 et est désormais intitulé « Croretuue cennivoelnotle otaligiorbe ».

L'article 3 est asini rédigé :

« Les erpsnireset rlnvaeet du camhp d'application du présent accord snot tenues de siucorse un ctroat auprès d'un onriamsge aeuussrr habilité en vue de peourcrr aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5 les psoteitarns d'assurance définies à l'article 11. »

Article 6 - Modification de l'article 5 « Salariés bénéficiaires du régime »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 5 deenvt l'article 4.

L'article 4 est asini rédigé :

« Suos réserve des dinotospis des alinéas ci-dessous, bénéficie oibletnomaegrit des gnaiaerts l'ensemble du peonsenrl des eeeritpsns revlnaet du cmahp d'application défini à l'article 3 du présent accord, et anyat au mions 1 mios civil etiner d'emploi dnas une même entreprise.

Les salariés dipossnet de facultés de dnepisse d'adhésion, suos réserve d'en firae la damende écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces jnitafust du fiat qu'ils snot ctvuores par ailleurs, luqrose ctete cioitdnnon supplémentaire est requise.

La demande de dsienspe diot cmptoeror la mitoenn sloen lquelale le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dnepisse cernnceont les snuotaitis lanitmievietmt énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos ctnaort à durée déterminée n'excédant pas 1 mios de dtae à dtae ;

? les salariés bénéficiaires de la crurutevoe mliadae ulilenerveve complémentaire (CMU-C) ;

? les salariés à tpems petairl et aprinepts qui direnavet aqtetiucr une cosaittoin au mnios égale à 10 % de la rémunération brute. »

Article 7 - Modification de l'article 6 « Date d'effet des garanties »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6 deienvt l'article 5.

L'article 5 est asini rédigé :

« Puor les salariés bénéficiaires tles que définis au prieemr alinéa de l'article 4, les gratianes prnennet effet, sleon le cas, à :

? la dtae d'embauche ;

? la dtae à lqaluele le salarié cesse de bénéficier d'une dspnisee d'affiliation, le cas échéant. »

Article 8 - Modification de l'article 7 « Période de suspension du contrat de travail »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 7 dveinet l'article 6.

L'article 6 est asini rédigé :

« Suaf lqursoe ces périodes denonnt leiu à mteaniin de rémunération par l'employeur ou ioinanmdiestn de la sécurité sociale, les gartenias du salarié snot seeduspuns lrsuoqe son cartnot de tiaarvl est suspendu, ntamnomet à l'occasion :

? d'un congé sqabbuatie visé à l'article L. 3142-91 du cdoe du taiarvl ;

? d'un congé puor création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du cdoe du tavrial ;

? d'un congé paanertl d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du cdoe du tvarial ; ou

? en cas de tuot congé snas sdole légal du salarié visé par le cdoe du travail.

La snuosiepn itienvnert à la dtae de csaetisn de l'activité posnfolelenirse et s'achève dès la rsperie effevfcie du tvarial par l'intéressé au sien de l'entreprise rnleeavt du cmhap d'application du présent accord.

Pendant la période de suinssopen de la garantie, acunue coisatiton n'est due au trtie de l'intéressé, Toutefois, le crnoatt des gatreinas coctielvels souircst par l'entreprise dvrea prévoir la faculté puor les salariés en période de sopusenin du cotrant de tiaavrl ne dnannot pas leiu à maniiten de la gaarinte d'obtenir le mtaeinin de la griaetae mnneoanyt le peeimant intégral de la cooiitstan prévue puor l'ensemble des salariés.

La nctioe d'information rédigée par l'assureur dvera expressément rpleeapr ctete faculté et ses ciontdios de msie en ?uvre.

Le salarié derva feurlomr sa dnaedme au puls trad 1 mios après le début du congé non rémunéré. »

Article 9 - Modification de l'article 8 « Cessation des garanties »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 8 dvieent l'article 7.

L'article 7 est asini rédigé :

« L'obligation de ctouervrue des elyrmuepos csece puor chuaqe salarié :

? en cas de cioastsen du ctoarnt de travail, nmenmaott en cas de départ à la reairtte (sauf cmuul emploi-retraite), de démission, de lemccenniect ou de rputure conventionnelle, snas préjudice du bénéfice de la portabilité de ses gartinaes frais de santé en cas de chômage et du mainietn à trtie indiivuedl de ses geatirans dnas les cnnidotois énoncées à l'article 8 ;

? en cas de décès du salarié ;

? en cas de dénonciation du présent acrocd citlocelf à l'issue de la période de sivrue de l'accord dnas les cinodtinos énoncées aux dtinspsiiios des atrleics L. 2261-9 et sivnauts du cdoe du tiarvl (s'agissant des niveaux de potsaenrits définis au présent accord).

L'obligation de cuerovrtue des erplemyuos csece d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au curus dequul pnred fin le ctanort de taviarl qui le lie à l'entreprise relvanet du camhp d'application du présent accord, suos réserve des dpistoiiosns ci-après rtaevlvls à la portabilité des gtriaaens aisni qu'au meaiitnn à trite ivdeiinidl des garanties. »

Article 10 - Modification des articles 9 et 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les arceitls 9 et 10 dnneneviet l'article 8, désormais intitulé « Mtiniean des gnaearits ».

L'article 8 est asini rédigé :

« Aitrclre 8.1

Portabilité des geiarnats cteolvonneielnns oiertbgloais de firas de santé

En aipcaoptlin de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés raenenvt du présent aoccrd bénéficient d'un régime de portabilité des diotrs dnas ctarines cas de csitaeson du cntoart de taavrll oanvrut driot à l'assurance chômage.

La durée du mtniiean des girtnaaes est portée au double de cllee prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la lmiite de 12 mois.

Les grtnaeias cnelileoevnonts étant deus au salarié jusqu'au temre du mios cviiil au cuors dueuql son cnotart de trviaal est rompu ou penrd fin, le mtaeiinn des gniatraes au trtie de la portabilité prend effet le pimeerr juor du mios ciivil suvnait la dtae de ruurpte ou de fin du crntoat de tairavl ovuanrt driot à la portabilité.

Ces dtiisonspos s'entendent snas préjudice de l'application des dosiosptniis de l'article 4 de la loi Eivn (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 8.2

Maintien des gtnaiers à tirte iedivniudl dnas le cdare de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié cssee de bénéficier ointlmagriebeot des gtaaeinrs ctvnoneonilneles lorsqu'il n'appartient puls au peosrnnel des esritpeenrs etnnart dnas son cmhap d'application et qu'il ne bénéficie puls du dtioisispf prévu à l'article 8.1.

Cependant, pvneeut ctiounner à bénéficier des gtiarenas frais de santé à trite iviednudil dnas les cotidinons et modalités définies par le cntaort ou le règlement cornofme aux dstsoinpois de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que luer posrope l'organisme aesusurr puor asurser les gntraaeis ceienvtonenollis obligatoires, les anienrs salariés bénéficiaires :

? d'une ataooilcn de chômage ;

? d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité ;

? ou d'une psoenin de retraite.

La nicote d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les diifspstois de miitnean des genatrais dnnot bénéficie le salarié. »

Article 11 - Modification de l'article 11

L'article 11 devient l'article 9 et est désormais intitulé « Position des personnes sociales sur une couverture dans les cas de soins de santé ».

L'article 9 est ainsi rédigé :

« Les personnes exerçant une activité professionnelle au niveau de la branche, dans un délai de 3 ans, la mise en œuvre de garanties de santé complémentaire pour les salariés en situation de soins de santé de branche, et notamment aux retraités.

La situation de ce régime, au sien du régime des actifs, est d'ores et déjà exclue. »

Article 12 - Modification de l'article 12
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 12 devient l'article 10 et est désormais intitulé « Nourriture et maintien des personnes âgées des personnes âgées ».

L'article 10 est ainsi rédigé :

« Sont couvertes les personnes et leurs familles relevant des prestations énumérées au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dans la limite du rachat à charge (hors pénalités, franchises et contributions).

Les personnes et leurs familles non prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale ne sont pas couvertes, sauf indication contraire dans le tableau ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ ou d'éventuels compléments complémentaires et cotisations des prestations, cotisations complémentaires et cotisations médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du salaire mensuel de la sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

? aux cotisations des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;

? aux cotisations prévues par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatives à la couverture de la sécurité sociale ;

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties prévues par les conventions de la branche, qui doivent être en outre que les garanties soient conformes aux dispositions légales appelées ci-dessus.

S'agissant des cotisations et cotisations de couverture, il est précisé que l'expression des cotisations indiquée dans le tableau ci-dessous ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce un salarié bénéficie d'un redevance inférieure à l'obligation minimale de cotisation ou supérieure au plafond maximal ; dans cette hypothèse, la cotisation est augmentée ou diminuée à due concurrence, sans que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la cotisation pour être remboursé au-delà des maxima.

Le cotisant est l'entreprise :

? cotisation pour une cotisation d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) en faveur des salariés à temps partiel dans l'effectif de l'entreprise et ne peuvent pas de salariés en cotisation de la branche ;

? être cotisant ? ligne à ligne ? avec l'ensemble des personnes prévues dans le présent article. Les améliorations éventuelles des cotisations sont prises en compte par l'entreprise dans le cadre de son activité et le caractère des cotisations du cotisant ne peut pas être apprécié globalement.

Tableau des cotisations à compter du 1er janvier 2016. ? Régime général de la sécurité sociale

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cnoisetov collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0011.pdf

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale, en comparant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire, qui sont inégalement pour tout

salarié relevant du régime. »

Article 13 - Suppression de l'article 13 « Versement des prestations »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 13 « Versement des prestations » est supprimé.

Article 14 - Modification de l'article 14 « Territorialité des garanties »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 14 devient l'article 11.

L'article 11 est ainsi rédigé :

« Les personnes exerçant une activité professionnelle de santé bénéficient aux salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer. »

Article 15 - Modification de l'article 15 « Montant de la cotisation et répartition »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 15 devient l'article 12. Il est ainsi rédigé :

« Les cotisations sont réparties à financer les cotisations énumérées à l'article 10 sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur pour les salariés.

Les cotisations sont réparties à financer les cotisations sonnet obligatoires exprimées sous forme de forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire. Ce forfait n'est pas réduit proportionnellement.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2018, les cotisations sont réparties à financer les cotisations prévues par le présent accord :

? cotisations des cotisations au :

? pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 14 % ;

? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 % ;

? cotisations des cotisations à minima :

? pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 14 % ;

? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 %.

Pour les salariés ayant perçu des cotisations et dans le cas où les cotisations ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de répartition de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sien de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs, qui doivent alors modifier le montant des cotisations qu'ils attendent de façon à ce que la totalité des cotisations soit couverte par l'assureur.

Le salarié et les cotisations peuvent bénéficier de la cotisation de la cotisation, à condition que le salarié cotise aux cotisations de la cotisation, à condition que le salarié cotise aux cotisations de la cotisation.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de cotisation d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquiescer une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération. »

Article 16 - Modification de l'article 16 « Echéance et paiement des cotisations »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 16 devient l'article 13.

L'article 13 est ainsi rédigé :

« La cotisation est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 4, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des cotisations salariés de l'entreprise. Les cotisations sont dues pour le mois entier au titre de la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à trois échus. »

Article 17 - Modification de l'article 17 « Prévention »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 17 dvneiet l'article 14.

L'article 14 est asni rédigé :

« Le carntot ssuicrot par l'entreprise devra prévoir une psoertian de prévention cetvillcoe abiscsclee à tuos les salariés luer panremttt d'interroger un thérapeute sur luer suoiattin particulière au rgerad des dépendances liées au tabac, à l'alcool ou aux drogues.

Au trtie des pirttensaos de prévention, un fofrait de sgerave tiqgaaube de 80 ? par bénéficiaire et par an ptreaentmt un renmsbeumoet pietral des ptcchs icnirsts sur la ltsie de la sécurité sociale, diot être garanti. »

Article 18 - Modification de l'article 18 « Action sociale »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 18 dneievt l'article 15 et est désormais intitulé « Aitcon slcoae et prévention ».

L'article 15 est aisni rédigé :

« Qeul que siot l'organisme asuesrur rneteu par l'employeur, les salariés dvneiot bénéficiere, en sus des gitaernas complémentaires de faris de santé :

? de potseriants d'action sociale, nmmaotnet aifn de pemtrerte l'attribution de srcoeus et d'aides financières eilxteelnopnecs (aide au peirms de conduire, adie aux prnaets isolés, adie à la grdae d'enfants ?), suos ciitondns de ressources, au poirft des bénéficiaires de la cotrureuve en garnde difficulté ;

? d'actions foaainsvrt la prévention et l'éducation à la santé, et puls généralement foansvrait le bien-être phisqyue et moarl des bénéficiaires de la ceuvturore ;

? d'une ansatsscie scoliae et pghscliqoyoue ;

? d'un cneoisl et de sietoun plyqhoogiusce puor les atdanis ;

? d'une adie financière, suos cioitnods de ressources, aux peonesrns en suitoiatn de hiaandcp ;

? d'une adie financière, suos cntiiodns de ressources, aux pnneesors ateetnits de maiadle redoutée. »

Article 19 - Modification de l'article 19 « Régimes collectifs ou individuels complémentaires et supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 19 deinvet l'article 16, désormais intitulé « Gaateinrs ccotievlls ou idleliindeuvs complémentaires et supplémentaires ».

L'article 16 est ansii rédigé :

« Les salariés doivnet povouir accéder, dnas le crade de cotatrnscotellicfs (obligatoires ou individuels) ou ivuiledndis d'assurance, à des gairaents frias de santé supplémentaires, maoynnnet une taitacroifin spécifique, et dnot les posrittenas répondent aux engexices posées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces catrnots doinvet permettre, d'une part, d'améliorer le niaevu de couverture, d'autre part, d'étendre la coeuvurtre du salarié à son ciojonnt ou à défaut de son preniarte lié par un ptaec ciivl de solidarité ? Pcas ? asini qu'aux enntfas à luer charge. »

Article 20 - Modification de l'article 20 « Création et composition de la commission paritaire de pilotage du régime »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 20 dneievt l'article 17 et est asini rédigé :

« Il est créé une cimosiomsn paririare de sviui du présent accord. Cette cimossomn ptriare de sviui est composée d'un norbme égal de représentants d'organisations slendiacys de salariés et d'organisations pnonesflosieerls d'employeurs.

A la dtae de sgtniruae du présent accord, la coimosmismn paririare de sviui est composée de qnzue merebms par collège, à rioasn de duex tertlaiuis et d'un suppléant par oagiisaontrn snydlaie de salariés et de duex talurties et d'un suppléant par oongsatirain pleoesnrionsne d'employeurs.

En cas d'évolution de la représentativité, la cimsmoisn mixte prataiire se réunira dnas les 3 mios aifn d'adapter la ciitpsmoon de la cosmmsiimn praiatre de sviui à ce neavouu contexte, la parité en nrombe ernte les duex collègues dvaent rtseer une obligation.

La cioiomssn piaarirte de suivi mrteta en pcalle un baueru composé d'un mermbe par otnisgraiaon snicydale de salariés et par ontigisaaron pelfeoonisnrse d'employeurs représentatives dnas la branche. »

Il est ajouté en fin d'article l'alinéa savniut :

« La cmiossomn paririare de sviui puor mnoiss pcliariaenps : ? ? de siurve la msie en ?uvre du présent aoccrd dnas les esertinpers de la bnarhce ;

? ? de cslteunor régulièrement les aerutcs du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaies, ciuotrs ?) aifn d'avoir une viosin sur lreus peqrtiaus et, le cas échéant, sur luer atocin silocae ;

? ? d'échanger sur l'encadrement légal ratleif aux gnaetairs frias de santé ;

? ? de poepsror à la comsoimismn priariate nioltaane les évolutions à aptorepr au présent accord. »

Article 21 - Suppression de l'article 21 « Missions de la commissions paritaire de pilotage »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 21 est supprimé.

Article 22 - Numérotation et subdivision en chapitres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les altcreis 22 à 25 dniveennet les aietrlcs 18 à 21. Les sinvsuodibis en cheaiprts snot supprimées.

Article 23 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avnanet pdrnrea effet le pmierer juor du mios civil suvanit la pciobualtn de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er jaivner 2016.

Le présent avnanet est établi en un nmorbe sauijfnst d'exemplaires puor remsie à chnuace des ooannsiartgis signataires.(1)

Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atecrlis L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) L'alinéa 2 de l'article 23 est étendu suos réserve du recpset des dsipitonosis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Après aiovrr rappelé que :

Par l'accord du 6 orcobte 2010 a été créé un régime fairs de santé raepsnot sur le pniipcre de la solidarité professionnelle.

L'article 2 de cet arcoed sur l'assurance et la getsoin du régime aviat prévu la désignation de pruleiuss coassureurs.

En aaicpltoipn de la décision DC n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Coesnil constitutionnel, les dstsnipois de cet arcitle censorset de pdrurioe eefft au 1er jnevainr 2016, dtae de l'échéance de la cuslae de révision quelqiaunne prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La décision du cesionl cnsnoitttoeuinl a prévu expressément que l'inconstitutionnalité des clsaes de désignation ne met pas fin aux craontts en curos (1). Dès lros les blntuiles d'adhésion des eeniptrress de la brhcnæ strisoucs antérieurement retsnet velblaas et continueront, dnas le cdrae du dorit commun, à régir lerus renolitas aevc leurs ognrimases assureurs.

Les dpnistoiisios légales et réglementaires sur les ctaronts sdeoiralis et renpealobsss (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale) ont été modifiées et il cniioevt en conséquence de réviser les gtaernas conventionnelles, aifn qu'elles soneit cpomealitbs aevc ces noluleves dosstioinpis et que les avengaats ficuax et sciuoax attachés à ce tpye de caontr sionet maintenus.

Il résulte de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (généralisation des firmes de santé) et de son décret d'application (décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, *Juorant oiifecfl* du 10 septembre) que les gaiterans cnnvtenioelnloes ne pueenvt être inférieures au « pinaer de soins minamil » dnot doeinvnt bénéficier les salariés. Il cinvnoet en conséquence d'adapter les gтираenas du régime conventionnel.

Afin de pdnerre en ctopme les spécificités de la brchnae où nbrmoe de salariés dposesonit d'un ctronat de tviaral à durée déterminée, ntnoammet les saisonniers, les peiaarrtens scaiuox ont edntenu prndere caeietrns mueerss fvirnaoast neoammtnt la portabilité.

Enfin, les patrnieias soicuax ont souhaité répondre, ataunt qu'il est possible, aux anteets que nomrbe d'entreprises et de salariés ont exprimées, cnreonnact l'amélioration de cnrtaias naveuix de

Avenant n 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Afin de tienr cmtope de l'évolution de la législation et des précisions apportées par la Cuor de coasstain ieturevnens diepus la sguitrane de l'avenant n° 1 (art. 13.2) du 13 jilleut 2004, les prnretieaas sicauox ont engagé des négociations et ont abuoti à la clionscoun de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 rilaeft au satutt des craeds autonomes.

Le présent avnaent fiat stiuie aux réserves émises siute à l'arrêté du 29 février 2016 poratnt eseixtonn de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 seoln lesquelles, à l'article 2.4 raietlf « au siuvi du temps de tiavral », il daivet être précisé par un aroccd de bcarhne les modalités concrètes de suvii de la cahрге de travail, dnas le rseepct des eneixxges jitdlnpusreuleries retlveias à la pootercitn de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet anenvat pnred également en cotpme les nuoelevls eeecngxis isesus de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 revltiae au travail, à la moedotrsiinan du dluaioige social et à la sécurisation des puocars professionnels.

Les peanrritaes soaciux rpalpenelt que les aoccrds ccelltfios qui oenringsat les cennnvtoois de ffoirat en juros dnoievt « être de nutrae à aseusr la protection, l'articulation enrte l'activité penooflslerinse et la vie pnreslleone et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié » et ntmameomt de gainatrr le rceepst des durées mxexialms du taaivrl aisni que des ropes jlairuornes et hebdomadaires.

En outre, l'accord ccloitlef diot également et au préalable déterminer :

? les catégories de salariés sultecpbeiss de colcnrue une cneoiontvn iveniidlldue de frifaot jrous ;
? les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le roeps quotidien, le rpeos hdembiaorade et l'interdiction de tiavral de puls de 6 jorus par semaine.

L'objet du présent aevnant est de feixr les modalités de rucreos au rfoirat aneunl en jorus dnas le respect de ce cadre légal.

En conséquence, le présent anveant aunle et rmepalce l'avenant n° 22 à la cveintonn cltiocvee noliaante des hôtels, cafés, retnaaurtss retilaf aux cdaers aeunmotos du 16 décembre 2014 et se stbitusue aux dpinsstiiios de l'article 13.2 de l'avenant n° 1

pitentarsos et le financement.

Les diosintospis du présent aveannt s'entendent suos réserve de dsinsiotiops puls fabvaolers puonavt résulter du contrat de gaitreans ctelicovels srocisut par l'entreprise.

Il a en conséquence été décidé ce qui siut :

(1) *Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 - (JORF n° 0138 du 16 juin) - Considérant n° 14 : « Considérant que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sloicae penrd effet à ctomper de la pbilutcaoin de la présente décision ; qu'elle n'est toeifotus pas aaipblclpe aux carttons pirs sur ce fondement, en cruos lros de cttee publication, et linat les enlireptess à celles qui snot régies par le cdoe des assurances, aux iintusitotns rnlveaet du trtie III du cdoe de la sécurité socaile et aux mtluleues rlveeat du cdoe de la mutualité. »*

du 13 jilleut 2004.

Article - 1. Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année – la notion de cadre autonome

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

La civnteoonn idiidlvnelue de rfrifoat en juros sur l'année est abllppiace aux salariés autonomes, à saovir les salariés qui dioepsnst d'une anuoitome dnas l'organisation de luer eopmli du tmeps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées, dnot la durée de tviaral ne puet être prédéterminée et dnot la ntaure des fonntcois ne les cdniuoit pas à survive l'horaire ctilelcof alacppible au sien de luer scrviee ou de luer équipe.

Les catégories de salariés pnuvoat dnoc être siumos à une cveoitnon iuvdelndilie de foaifrt en jruos sur l'année snot les cedars rlaevent du niveau V de la grlile de ccliaaastsfion de la cinvnoeotn coicvetlle ntnlaaioe des HCR et bénéficiant d'une rémunération mynnoe mullneese sur l'année, qui ne puet être inférieure au poafnld meusnel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est amnotuoe le salarié qui, tuot en étant suomis aux dvreectiis de son eupoeylmr ou de son supérieur hiérarchique dnas le crdae de la réalisation de ses missions, retse maître de l'organisation de son emlopi du temps c'est-à-dire qu'il détermine nmemaontt lemenribt :

? ses pesirs de rendez-vous ;
? ses hueres d'arrivée et de sirtoe en tannet cpnote de la cagrhe de tarvail afférente à ses fctooins ;
? de la répartition de ses tâches au sien d'une journée ou de 1 saimnee ;
? de l'organisation de ses congés en tnanet comptpe des impératifs liés au bon focnoeinnetmnt de l'entreprise et dnas le rceepst des modalités de peirss de congés fixées par l'employeur?

Pour cttee catégorie de cadre, les eteripsners peevnut mtetre en pacle directement, en aiptiopclan du présent avenant, des ctionenvons de foifart anunel en jorus dnas les ctidiooins ci-après.

Article - 2. Forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

2.1. Coisunlocn d'une cnentvoion individuelle

Le rrcoues au ffoairt auennl en juros nécessite la csionoucln d'une ceoontnivn iueliddvlnie de ffoirat en jours, précisant la nartue des fniotcnos jtsfinavit le rucreos à cette modalité d'organisation du tmeps de taivral ansii que le poanlfd de juros travaillés cromips dnas ce forfait. Cette cinvoenton frea l'objet d'un aenavnt ou de spuitnoitals dnas le ctanrot de travail.

2.2. Nbmore de jorus travaillés dnas l'année et modalités de

décompte(1)

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 nombre de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits collectifs 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 proportionnalité sera la même en cas d'absence, assimilée ou non à du temps de travail effectif.

2.3. 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 l'accord des entreprises.

2.4. Suivi du temps de travail(2)

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif faisant apparaître le nombre et la durée des journées ou demi-journées travaillées, le pronostic 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 rattachés à prendre.

L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles dégradations de travail. Pour cela, l'employeur procédera :

? à une analyse de la situation ;

? et prendra, le cas échéant, des 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 de travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, doivent permettre à chaque salarié de parvenir à un équilibre entre le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée également 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 salariés doivent bénéficier du repos hebdomadaire selon les modalités prévues à l'article 21.3 de la 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 travail de fait 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 minimales du travail, l'employeur veillera à permettre au salarié que le matériel personnel 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 bénéficiera d'un droit à la déconnexion pendant les jours fériés non travaillés, les repos hebdomadaires et les congés payés.

2.5. Renforcement 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 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 contractuellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives aux repos quotidiens, hebdomadaires, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

2.6. 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.

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les modalités de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. À ce titre, l'accord pourra prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quant à l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre. (Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)

(2) L'article 2.4 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages horaires de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage automatique des outils numériques permettant à une déconnexion effective (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages horaires de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la gestion des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, mise en place de plages de travail et les jours de repos hebdomadaires). Une analyse périodique des volumes de courriels et de messages envoyés sur ces plages horaires peut contribuer à identifier un usage excessif des outils numériques, lié à une charge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées. (Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)

Article - 3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

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 free l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D 2231-2 du code du travail [anciens art. L. 132-10, alinéa 1er début, L. 132-10, alinéa 3 et L. 132-10, alinéas 1er et 2].

l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. (1)

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article - 4. Révision, dénonciation et modification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les dispositions prévues par le présent avenant punissent

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)

Avenant n 4 du 31 mars 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Le présent avenant est d'application immédiate.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remis à chacune des parties signataires. (1)

Il free l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension.

(1) Le deuxième alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT GNI GNC UMIH SYNHORCAT GNI SNRTC
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Modification de l'article 4 « salariés bénéficiaires du régime »

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

L'article 4 est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie également des prestations l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés disposent de facultés de demande d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit motiver la motivation selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

? les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date ;

? les salariés à temps partiel et partimes qui devraient bénéficier d'une dispense au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. »

Article 2 - Date d'effet

Avenant n 5 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

À compter du 1er janvier 2018, le poste « médecine douce » est amélioré :

? ? ajout des spécialités suivantes : acupuncture et podologie (non remboursée par la sécurité sociale) ;

? ? agissement du forfait annuel par bénéficiaire, qui passe de 100 ? à 300 ?.

Le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI GNC UMIH SYNHORCAT-GNI
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Tableau de prestations au 1er janvier 2018

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1er janvier 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	

Frais et honoraires chirurgicaux	
? procédures chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur + 230 % BRSS
? procédures non chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes médicaux (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Chambre particulière	50 ? par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 ? par jour
Médecine courante	
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	
? procédures chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? procédures non chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes médicaux	
? procédures chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? procédures non chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
? procédures chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur
? procédures non chirurgicales d'un dispositif de suturage maîtrisé	Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la sécurité sociale pour les appareils auditifs	65 % BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	400 ? par année (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
Petit matériel remboursé par la sécurité sociale	100 % BRSS
Ostéopathie, chiropraxie, acupuncturologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 ? par an et par bénéficiaire
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur
Dentaire	
Soins dentaires	Ticket modérateur
Inlays, ongles remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS

Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	240 % BRSS (1)	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS (2)	
Optique	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par verre (3)		
? de 4	160 ?	250 ?
? de 4,25 à 6	185 ?	288 ?
? de 6,25 à 8	222 ?	300 ?
? à partir de 8,25	277 ?	311 ?
Monture (3)	100 ?	
Lentilles remboursées (y compris jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire (minimum ticket modérateur)	
Lentilles non remboursées (y compris jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire	
Cures remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation naissance ou adoption	8 % PSMS par enfant	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PSMS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Tous médicaments de pharmacie non remboursés par la sécurité sociale	3 % PSMS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		
Sevrage tabagique (patch nicotinique sur la base de la sécurité sociale)	80 ? par an et par bénéficiaire	
<p>BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. Dispositif de prothèse dentaire maîtrisée : catégorie d'accès aux soins (CAS), optique dentaire maîtrisée (OPTAM), optique dentaire maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO).</p> <p>Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité. (1) Rémunération sur une BSRS à 107,50 ?. (2) Réduction sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie).</p> <p>(3) Un équipement optique « verre et monture » pris en charge par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an. Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale ? conformément au régime de base et le régime complémentaire obligatoire ? qui s'ajoute à la cotisation salariale due au titre du régime.</p>		

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent annexe a pour objet de définir les gains

milmaies du régime clociletf oilritagobe de fiars de santé, dnot dvoneit bénéficier les salariés rvlneeat de la cnietonvn clcielvote des hôtels, cafés restaurants, le présent annevat ne prévoit acnuue disoopsiitn spécifique en apliaptcoin de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvriaal cnrecaonnt les eirnspreets de minos de 50 salariés.

Le présent ananvet frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ansii que de dmndeeae d'extension, conformément aux dsoipoisitns légales et réglementaires. Il pdrnrea efeft le 1er juor du mios ciivl svnuiat la paitbiocoln de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er jeavivr 2018.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Avenant n 6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI GNC UMIH SYNHORCAT-GNI
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Tableau de prestations au 1er avril 2018

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

À cmepotr du 1er arvil 2018, le nejavu de pirse en cagrhe du potse « lleltines crcreeroitcs » est amélioré, le fraoift anuenl par bénéficiaire psnaast de 126 ? à 250 ?.

Le tabelau des poanetrstis fuaignrt à l'article 10 de l'accord du 6 octrobo 2010 est annulé et remplacé par le talbaeu ci-après (tableau + légende).

Nature des garanties	Montant des rterbmuenmeoss au 1er avril 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et hioneraors chirurgicaux	
? ptcniaires staangiries d'un dsoiipsitf de ptuagrie tiarrafie maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
? pnariicets non stgrineaais d'un diptiissof de pquriate tairfarie maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait jaoulirner hospitalier	100 % des faris réels sans lmoioittian de durée
Participation ftrafiriao de l'assuré sur les atces tuehnqcies (y cimrops médecine de ville)	100 % de la pitiipacatron forfaitaire
Chambre particulière	50 ? par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 ? par jour
Médecine courante	
Consultations, vseiits de généralistes et spécialistes	
? piceitnras stiengairas d'un dsiitiosipf de pqatriue triaraaie maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS

Le présent aavnnet à l'accord du 6 otrcobe 2010 a puor objet : ??d'améliorer le neaviu de prsie en cgrahe du potse « médecine duoce » ;

??de pdrrnee en ctmpeo l'adaptation des otlnbngios du « ctanort rpassnoeble » (loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016) faisnat référence à la nitoon générique de « disoitpsif de purqaite triiarfe maîtrisée ». Ce dioisitspf recouvre deipus le 1er jinaevr 2017 :

??le ctanrot d'accès aux soins, qui a cessé d'être proposé aux médecins mias dnot les efftes pvenuet ssutebisr jusqu'au 31 décembre 2019 ;

?!L'OPTAM et l'OPTAM-CO, ooptins tairfiraes maîtrisées proposées duepis cette dtae (CO puor cuhigrire et obstétrique). Pour mémoire, le caractère rsboeslnape du régime de complémentaire santé est subordonné à ce que la psire en crgahe des dépassements d'honoraires le cas échéant prévus, siot différenciée sleon que le médecin adhère ou non à un tel dispositif.

Il a en conséquence été décidé ce qui siut :

? pcniaters non seartniagis d'un ditssioipf de ptriaque tiaairrfe maîtrisée	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, aetcs tueqnhies médicaux	
? peciarntis sgriniateas d'un dpoisitifs de pqtirae trraiafie maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? ptaiienrcs non srntigeaais d'un dispiisotf de priaqute tfairrae maîtrisée	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
? paeiritcns sraagneiis d'un dsiiptsoif de patiuqre tairiarfe maîtrisée	Ticket modérateur
? prniaetcis non sagienatirs d'un dssiptioif de pqtriuae tirfaarie maîtrisée	Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la sécurité scaolie aeruts que dnaeaters et auditives	65 % BRSS
Prothèses auevtidis remboursées par la sécurité sociale	400 ? par orielle (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
Petit apaglaelprie remboursé par la sécurité sociale	100 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 ? par an et par bénéficiaire
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur
Dentaire	
Soins dentaires	Ticket modérateur
Inlays, olynas remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS
Prothèses deniartes remboursées par la sécurité scoiale (y cimoprs prothèse sur implant)	240 % BRSS
Prothèses ditarenes non remboursées par la sécurité sociale	240 % BSRS (1)
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS
Orthodontie non remboursée par la sécurité sicoale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BSRS (2)

Optique	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par vrree (3)		
? de à 4	160 ?	250 ?
? de 4,25 à 6	185 ?	288 ?
? de 6,25 à 8	222 ?	300 ?
? à ptirar de 8,25	277 ?	311 ?
Monture (3)	100 ?	
Lentilles crtrcioreecs remboursées (y coimprs jetables)	250 ? par an et par bénéficiaire (minimum tciect modérateur)	
Lentilles crtrcecroes non remboursées (y compirs jetables)	250 ? par an et par bénéficiaire	
Cures thlmaeers remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation naassince ou adoption	8 % PSMS par enfant	
Chambre particulière (8 jrous maximum)	1,5 % PSMS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Tous menyos de ccpaittnoreon sur porprtiisecn médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PSMS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		
Sevrage tuaabigqe (patch iricnst sur la litse de la sécurité sociale)	80 ? par an et par bénéficiaire	

BRSS : bsae de rermebnuseomt de la sécurité sociale.
PMSS : pfaolnd mesunel de la sécurité sociale.
Dispositif de paquitre trriaaife maîtrisée : crontat d'accès aux snios (CAS), opiton traafriie maîtrisée (OPTAM), otoipn trfriaarie maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO).
Les actes en scteeur non conventionné snot remboursés sur la bsae du tairf d'autorité.
(1) Rtictosneeur sur une BSRS à 107,50 ?.
(2) Rseuctoeintr sur une bsae d'un TO90 (traitement d'orthodontie).
(3) Un équipement oiugtpe « vrees et mnorute » pirs en crhage par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à ceopmtr de la dtae d'achat de l'équipement). Puor les mineurs ou en cas de rnunlvmeleoet de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le farofit s'applique par période de 1 an.
Pour les salariés revlaent du régime local d'assurance mldlaie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le nivaeu des poetntsaris est ajusté aifn de gitrnaar un nieavu de certruouve complète gallobe ? cnpenoarmt le régime de bsae et le régime cinentnoeonvl oiaobiltgre ? qui siot iiedqtune puor tuot salarié cuvreet au ttire du régime.

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent aevant aaynt vcotoian à définir les grnietaas mmenialis du régime ceocilltf ogatbriiloe de firas de santé, dnnt doivnet bénéficier les salariés rveanlet de la ciotoenvnn ccivlotele des hôtels, cafés et restaurants, le présent avenant ne prévoit acunue dosiopstiin spécifique en acipaltpion de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavnral crncnaoet les esiprtnees de mnios de 50 salariés.
Le présent aevant frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, anisi que de ddnmeae d'extension, conformément aux dnsstpoiiois légales et réglementaires.
Il pnedra eefft le 1er?jour du mios civil siavunt la paotibiulcn de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er airvl 2018.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent aevant à l'accord du 6 obrocte 2010 a puor ojet d'améliorer le neiavu de prise en crgahe du potse de soins « lenllteis cictcreores », il a en conséquence été décidé ce qui siut :

En conséquence, la viee de l'alternance en crtnoat d'apprentissage ou de pfsfnneiaotasroilin est lrameegnt utilisée par la prososfien comme oitul de première inestiron professionnelle.

En effet, la réussite d'un junee en fatomroin dépend, puor beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la foramiotn et de l'accompagnement dnnt il bénéficie en etrirpsene : un pnsiooofsel formé aux thinecques d'accueil et de pédagogie arecmgncopaa bein mieux les alaetnntrs dnas la pvrscptee d'une intégration durable. Il puora également dgaantave suietr son itntvneerin dnas le purarocs de fiaomtorn des alternants. Au-delà de l'acquisition des tuheneicqs de management, les tteruus et maîtres d'apprentissage pvuenet ansii jouer penmlienit luer rôle d'interface et de caniodoortin aevc les ctenres de formation. Il s'agissait à cet égard d'améliorer les raneotlis etrne les eeteipsrns et les centres de formation, et de voirslear dtgaanave l'image du secteur.

C'est dnas ce cntxotee que les pereiaratns sucoaix ont mis en palce le premis de fmeorr en atnlrecae et siaeuohntt aujourd'hui le vior évoluer.

En conséquence, le présent aevant anlune et rlmeape l'avenant n° 17 à la cnvotoinon cellvcitoe ntlinaaoe des hôtels, cafés, retaastnrus rtialef à l'obligation de fiaoomtrn des tuurets et des maîtres d'apprentissage (permis de former) du 10 javeinr 2013 (étendu au Jrouant ocfieifl du 31 jliluet 2013).

Avenant n 26 du 13 octobre 2017 relatif au permis de former en alternance

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT-GNI ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Dans le crdae de sa plotquie puor le développement de la ftmioaron et de l'emploi dnas la branche, les peiaaernts scoiaux ont souhaité renocfer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dnas l'alternance.

Compte tneu de luers particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent eennelslmstieet dnas les aeets réels de travail.

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et des éprouvés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997, exerçant un ou plusieurs métiers dans le cadre soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'un contrat d'apprentissage.

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

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent avenant visé par cet avenant est une obligation de formation qui incombe aux entreprises et aux maîtres d'apprentissage du secteur concerné un contrat de travail en apprentissage (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Cette obligation comprend une formation initiale et une formation de « mise à jour » dont les modalités et les conditions sont décrites ci-dessous.

Article 3 - Modalités et conditions de la formation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

3.1. Formation initiale

Il s'agit d'une formation d'une durée de 14 heures hebdomadaires en journée complète ou en demi-journées.

Celle-ci est dispensée par l'un des acteurs de formation désignés par une organisation représentative d'employeurs ou de salariés, représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail. Elle concerne tous les apprentis et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais été encadrés d'apprentis ou de maîtres d'apprentissage et tous les salariés et maîtres d'apprentissage n'ayant pas été encadrés d'apprentis ou de maîtres d'apprentissage sur une période de 5 ans précédant la date de signature du contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

Avenant n° 27 du 13 octobre 2017 relatif à la prévoyance

3.2. Formation de « mise à jour »

Il s'agit d'une formation d'une durée de 7 heures consécutives.

Celle-ci est dispensée par l'un des acteurs de formation désignés par une organisation représentative d'employeurs ou de salariés, représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail :

24 ans après pour tous les apprentis et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;
Après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les apprentis et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale et n'ayant pas déjà suivi la formation de mise à jour.
Cette formation devra être renouvelée tous les 4 ans.

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

Article 4 - Dispenses
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Sont dispensés de suivre la formation initiale :
Les salariés et les employeurs ayant déjà été encadrés par un apprenti ou un maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature du contrat.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

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 fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens art. L. 132-10, alinéa 1, début ; L. 132-10, alinéa 3 et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

Article 6 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

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 en date du 30 avril 1997.

(1) L'article 6 renvoyé à l'article 3 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, et sous réserve, d'autre part, du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14.060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI GNC UMIH SYNHORCAT-GNI SNRTC
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFTD INOVA CFE-CGC

Article 1er - Garantie handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 18.2 « Garteanis » est complété par l'article 18.2.4 ter rédigé comme suit.

« 18.2.4 ter
Garantie hniaacdp
1.1. Prsttineaos

- a) En cas de décès ou d'invalidité aolsbue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au 1.2. a ci-après, seoln le cihox exprimé par ce (s) deinner (s) au mmeot du sistrnie :
? ? soit, une rtene mllensuee viagère égale à 500 ? au 1er jaevnr 2018 ;
? ? soit, un catapil égal à 80 % du ciatapl cttiitnousf de la rente.
- b) En cas de ronasinncecae de l'état de haadcinp tel que défini au 1.2. b ci-dessous, du salarié stiue à une maaidle ou un accident, il srea versé au salarié concerné une alctolioan fitroaifare « adie financière au hiadcnap » d'un moantnt de 1 ? 200 ?, suos ctnionodis puor le salarié :
- i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tnat que salarié au mmeot de la ddnemaie ;
- ii. D'effectuer une première dname de auprès de la misoan départementale des peoernsns handicapées (MDPH) et que ctete damnade inereivnnte après le 1er jvnaier 2018 ;
- iii. Ne pas aoviv déjà perçu l'allocation ? adie financière au hcainadp ? ».

1.2. Bénéficiaires

- a) Les bénéficiaires des posaitrens visées à l'article 1.1. a ci-dessus, snot le ou les eannft (s) du salarié, enfant (s) rcennou (s) cmme handicapé (s) à la dtae du décès du salarié ou de l'invalidité ablouse et définitive abiiismaslre au décès du salarié. Est ronncu cmme handicapé, l'enfant légitime ? ntraeul ou aotpidf ? aittnet d'une infirmité pqsuihye et/ ou mltneae qui l'empêche siot de se livrer, dnas des ctoondniis normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une inscourttin ou une frtaomion pnlisnlorfeeoe d'un nviaeu normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du cdoe général des impôts.
- b) Selus les salariés rueonncs en état de handicap, c'est-à-dire en

Accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Vu l'accord naoatnl iesorfseeitonnprl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

Vu l'accord coelitclf naotnial du 5 mai 1999, modifié, aclaiatsnut l'accord du 12 jiveavr 1982 ctoinittsuf de la CNPE-IH ;

Vu l'accord nainatol iefprtronnossieel du 22 février 2018 puor l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dnas les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 seterpmbe 2018 puor la liberté de chiosir son aievnr professionnel,

Article 1er - Dénomination

cas de première roicsennansace de taualrlver handicapé au snes de la MDPH, prornuot se vior vserer l'allocation prévue au 1. 1. b, 2.2. b.

Article 2 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aavnent est à durée indéterminée.
Il etrne en vguiuer le 1er jiveavr 2018.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avnneat frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux artleics L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'extension du présent anenvat srea demandée par les priteas signataires.
Il s'appliquera puor les eprreneists non adhérentes au peemrir juor du mios cvuil svnait la poitlcaibun de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pateiraens siocaux srgaieinas du présent aneavt ont décidé en cosmiosin paritaire, la msie en place, dnas le carde du régime de prévoyance raeltif à la cvnneotoin citcolvlee ninaloate des hôtels, cafés et restaurants, d'une gitnraae hiadnacp au bénéfice des etafnns handicapés au mnemot du décès d'un salarié ou lorquse ce dnrieer est reocnnu en état d'invalidité auolsbe et définitive.

Il est prévu, en outre, la msie en plcae d'une ailtoaclon faritiafroee au bénéfice des salariés rucennos en état de handicap, lisoruqe les coitdnnsiois prévues dnas le présent arccod snot remplies.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La CNPE de la bancrhe des HCR est dénommée cmsmsioion piiraarte nitnalaoe de l'emploi et de la famrotion de l'industrie hôtelière : CPNEF-IH.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Le présent arccod coennrce l'ensemble des activités visées en annexe, raenvlet de la cnoeoinvtn colelvitce nlnaotiae des HCR.

Article 3 - Rôle et missions de la CPNEF-IH
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La CPNEF-IH a une aoiiturbttin générale de pomrotoin de la ftoramion pronleelfiossne en lisoain aevc l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oritene la pliquitoe générale :
? de l'emploi ;
? de la fimotraon ;
? des qtanflaiiuocis et cifiotarctneis de la branche.

Elle établit, puor la branche, les oitaonietnrs stratégiques emploi-formation, élaborées à ptirar des bnoesis en compétences, en qualifications, à court, meoynt et lnog terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des bosiens en compétences, la CPNEF-IH dadneme à l'observatoire peprotcsif des métiers et des qiufnnoticaals du setucer (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dnas le carde d'études prospectives, tuos tvaarux patrtrnmeet de préparer au miuex les espnertiers de la bnachre des HCR à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des panls d'actions en tmeers de développement des compétences, au nevaiu ntnaaoil et

territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEF-IH cnoife à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. ctete étude a puor ocbejittf d'évaluer le nrmobe d'emplois petlmneeltioent concernés, d'analyser les cfttirioienacs exatatsis puor le même tpye d'emploi ou puor des emolpms proches.

Elle met en ?uvre ttoues ieitaviitns et resmslabe tuos mynoes nécessaires à l'application de ctete politique.

1. Otoeianrntis en matière d'emploi

La CNPEF-IH courbtntie anecvimtet :

? à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses eetffs sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle peemrt l'information des ognaiasirotns peloionerslsefns et syndcales, sur la satioutn de l'emploi dnas son cmahp poenssoifernl et tierriarotl et établit un rpporat anuenl sur cette qestiun ;

? à l'adaptation et au développement des compétences des salariés fcae à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique à llaeuql les etepiernsrs snot confrontées.

La CPNEF-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution qatnvuaittie et quaiitavtle des eilmpos et des glaucianftios de son cmhap professionnel, en tneant cmtope neommtant des tauvrax réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les cconousils et rmmitaodncnoes rnetuees par la CPNEF-IH en matière de priorités de famortn psensrllfeooine snot mis à la dioosistpin des aceturs de la ftoarmin professionnelle, organisations, peaitrtsraes ;

? à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcuos proneilenfssos ;

? aux cirneovosns et aux rasmsenecetls lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-IH est informée des lmneticenices économiques tconhaut les ererpteinss emnpalyot puls de 11 salariés et puet ptciripaer à l'établissement du paln de sgvaedraue de l'emploi à la damedne des entreprises.

2. Oortnanteis en matière de fitomaorn professionnelle

La CNPEF-IH aigt puor ompseiitr l'accès à la formation, queul que siot le sttuat des personnes.

À trtie non exhaustif, la CPNEF-IH proru être amenée à :

? parpeciitr à l'étude des menyos de formation, de développement des compétences ou de rooesievrn ;

? reecchrher et osptiemir avec les insuteitlilnons nitunaaox et régionaux, les rcsouerses complémentaires ;

? srivue l'application des acorcds conucls à l'issue de la négociation tlrnieane de bachnre sur les objectifs, les priorités et les moenys de la fmaroiotn pofrsnloilseene ;

? flmeorur des psorioionpts et des aivs sur les otcefijbs et les modalités de msie en ?uvre des acions cofinancées par Fnrcce Compétences ;

? anepmacogcr la bhcnrae dnas sa mosiisn de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-IH est anevittie aux dsptiooisins mesis en ?uvre puor fviesroar l'accueil du salarié et son acoacmmenpget par un tuteur, gtnarieas d'une intégration réussie dnas l'entreprise, nmmotaent dnas le crdae d'un conatrt en aenrnltae (professionnalisation et apprentissage).

3. Déploiement des qifuoaiiacltns et criieotatcnifs professionnelles

La CPNEF-IH détermine les qiulafiiioatcns et les cteircnatiiofs peoelrssenfiolns à développer en CQP-IH ou en trtie psodefinsorl aifn de répondre aux bsenois en compétences identifiés par les eiprentess via l'OPMQ.

Elle assure, puor le cotmpe de la branche, le poigalte des crtfeoiatciins de banhrce administrées par l'organisme ctafceueritir de la bchnare et s'associe, en tnat de que besoin, à d'autres CNPE puor la création de CPQI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associées à tutoe création,

rénovation de qualification, de ciirfttaeocin pinsoelsflrnoee ou trtie pinosnerosfel en lein avec les métiers de la branche.

Dans ce cadre, la CPNEF-IH anagompce la bhnarce aifn de rcefrenor l'articulation et l'efficience puor les entreprises, des taarvux des OPMQ, de la pqtiliue de criiftioeacn pefnelnsooise et du sivcere délivré par l'OPCO de la barnche aux entreprises, en plaicutreir aux TPE/ PME.

Elle établit totue losiian et cioonodiatrn nécessaires avec les inaetscns publiques, pfilosleernoness ou privées aaynt des atrbiutoitns dnas les deainoms de l'emploi et de la formation, nnmtoeamt aifn d'agir cminneotojnet avec l'OPCO gnosiraiente des fodns de fromtaoin puor la branche.

4. Apprentissage

L'apprentissage est, par tradition, une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le naouveau cdrae d'intervention défini par loi du 5 spetmrbee 2018 « Puor la liberté de csioihr son aveinr posesnrsneoil », la CNPEF-IH enetnd piarecitpr avemnceitt à l'élaboration d'une poituliue qlaviviaite et cohérente de l'alternance au sien de la branche. Cttee pluioitiq srea pisre en coptme dnas le cdrae des coatnrs d'objectifs truarieoirtx puor une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les paneriertas siuacox réunis au sien des CRPEF-IH de farie évoluer la caatoigprrhe des fonrmtaais iieentls et en acaerlnnte sur le territoire.

La CNPEF-IH arrête les diistoipnoss de teotus iiativeints msies en ?uvre par l'OPCO cconnreant les CFA de la bhnarce et nomatemnt la création et l'animation de tuot réseau et partenariat.

5. Custoiatnln sur les EEDC et ADEC

La CPNEF-IH est consultée préalablement à la cutlasincatoitaorn entre les priovous pcbulis et la piosroefsn nnotmamet s'agissant des enegagtenms ou aincots de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 4 - La CPNEF-IH et les CRPEF-IH En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les ptaeris srgrtaaienis rlpeleant que les CRPEF-IH ont une pcale prépondérante dnas la msie en ?uvre de la poiqtiue de fiaomtorn pfonelsrlnsioee et d'emploi du steceur au naievu régional.

Celles-ci snot des iatencnss iburaoontlcenns des puvroois plicbus et ttaeurorix lros :

? des couitnolntsas de la pssioeofrn en matière de filières ou dpfsiitosis de fiotmoran ;

? du déploiement des ceniiftatcoirs par les oesnrimgs de fortiamon ;

? l'affectation de meoyns en faveur des aetkurs de l'apprentissage.

Les CRPEF-IH asesingt par délégation et/ou puor le ctmope de la CPNEF-IH en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-IH est consultée préalablement à la msie en place de totue itivitniae ou poerjt anayt tairt à ses prérogatives.

Article 5 - CPNEF-IH et section paritaire professionnelle HCR En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La CPNEF-IH, à pitarr des oentioinarts pietqloius qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, agomncpae la socetin paairtre pfrnsleoeilsoe (SPP) HCR dnas ses taarvux et la msie en ?uvre de ces orientations.

Elle examine le bialn auennl d'activité de la SPP.

Article 6 - Composition de la CPNEF-IH En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

À la sugnrtaie du présent accord, snot mbreems de la CPNEF-IH, les onagornatiiss pnssnifeoeollres d'employeurs et sceaidyns de salariés représentatives au snes rspeetmevcenit des acelitrs L.

2152-1 et L. 2122-5 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail, la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des HCR est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2152-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau d'une branche professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2122-11 du code du travail.

La CNPEF-IH est composée paritaire de 24 membres, 12 membres pour le collège salariés et 12 membres pour le collège employeurs.

Article 7 - Fonctionnement de la CPNEF-IH
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les membres de la CPNEF-IH déterminent dans un règlement intérieur les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- ? l'adresse de la CPNEF-IH ;
- ? la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- ? la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- ? les modalités de vote.

La CNPEF-IH se réunit au moins deux fois par an, de préférence avant une réunion de la SPP HCR.

La présidence échoit tous les 3 ans alternativement à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 19 décembre 2018.

2. Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être modifié par avenant négocié entre les parties signataires.(1)

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à la connaissance des autres parties avec préavis de 1 an au minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation professionnelle de salariés n'entraîne pas la dissolution de la CNPEF-IH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne gâterait pas le présent accord de la CNPEF-IH entraîne de fait sa dissolution.

3. Extension, publicité de l'accord

L'accord est remis à la connaissance des organisations signataires.(2)

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation

Accord du 22 janvier 2019 relatif à la

*(Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

L'activité de l'hôtellerie, la restauration et des loisirs repose principalement sur le service et l'accueil, où la qualité et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont majeures pour la survie et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. Le secteur contribue à faire de la France l'un des premiers pays mondiaux du tourisme.

L'évolution rapide et constante des attentes et des besoins de la clientèle nécessite des mises à jour au niveau de la vie, l'acquisition des savoir-faire techniques et des compétences nouvelles adaptées à l'évolution des marchés et des technologies.

La compétitivité des entreprises du secteur se joue désormais essentiellement sur la qualité des services et de l'offre, sur leur capacité à innover et donc sur la compétence et la qualification des salariés et des entrants, celles-ci devant être une des clés de la performance économique, sociale et d'accompagnement des entreprises professionnelles.

Créateur d'emplois depuis des décennies, la branche des HCR tient une place prépondérante dans le tissu économique français, notamment en matière d'emploi.

Les entreprises sont, de plus en plus, confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dans les travaux en cours également sur la qualification des métiers, l'émergence des nouvelles et la fidélisation des salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux du secteur considèrent que l'adaptation des parcours de formation est un enjeu primordial pour réduire les difficultés de recrutement. La formation doit être un moyen prioritaire d'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que les nouveaux entrants au tertiaire de l'alternance, notamment.

Dans ce contexte, les grandes orientations définies en matière d'emploi et de formation par la CNPEF-IH revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Les activités principales visées sont les suivantes :

55. 10Z	Hôtels et hébergement similaire
56. 10A	Restauration traditionnelle
56. 10B	Cafétérias et autres services
56. 30Z	Débites de boissons
56. 21Z	Services des traiteurs
93. 11Z	Bowling

mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC ;
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ;

Article 1er - Missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

1.1. Mnsosiis procédurales

Conformément à l'article L. 2232-9, III du code du travail, la CNPPI est une instance de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus. À ce titre, elle a une vocation essentielle procédurale et sret unneeuqmt de cdare à l'intérieur duquel les oinaoatrnngss snealiydcgs et psseoolerflnines représentatives ereexnct le droit à la négociation dnot elels snot les tutraliies exclusifs.

La CNPPI est également une instance d'interprétation. Elle peut rnerde un aivs à la dmendae d'une jtriuiodicn sur l'interprétation d'une cnveoonitn ou d'un aorccd colelectf dnas les ctionnoidis mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, « c'est-à-dire présentant une difficulté sérieuse et se panost dnas de nurmeobx ligiets ».

1.2. Mionsiss d'intérêt général

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la cmisiosomn pitriarae premnntee de négociation et d'interprétation ercexe les mnsiiosn svtieans :

- ? elle représente la branche, nmmeatot dnas l'appui aux ernstirpees et vis-à-vis des pourovis pcliubs ;
- ? elle ercexe un rôle de vllieie sur les ctionnoidns de tavaril et l'emploi ;
- ? elle établit un ropprat aeunnl d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données nnoatiale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce ropprat crpeonmd un balin des acdocrs cfltecoils d'entreprise en matière de :
 - ?? durée du travail, répartition et aménagement du temps de tvairal ;
 - ?? rpoes qdtueioin et jrous fériés ;
 - ?? congés payés et autres congés ;
 - ?? ctompe épargne-temps,
- et en piuletcirar de l'impact de ces acdocrs sur les cointidnos de triaval des salariés et sur la cruenocrne ernte les ernetpsreis de la branche.
- Elle peut flermuor des rmadmnaeoitcnos destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rprpoat est effectué soeln les connidoits prévues par les dtiopnsiios légales et réglementaires ;
- ? ce rapport coerpmnd également un bilan sur l'égalité ernte les hemoms et les fmemes conformément à l'article 104 de la loi pour la liberté de ciihosr son aneivr pssoonfenreil du 5 semebprte 2018 ;
- ?? elle peut également ercxer les minisoss de l'observatoire pirataire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

1.3. Msniiios spécifiques de négociation

Conformément aux dnoisoistps légales applicables, la cmosoiimn définira les gernaitas aelplbipacs aux salariés dnas les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les pnareetrais scoaux décident également de faire prévaloir les dnpisisoos des coevntnonis et acrocds de bharcne dnas les matières visées à l'article L. 2253-2 du code du travail sur les cvinoneotns et acdocrs d'entreprise suaf lorsque ceux-ci asuensr au moins des geranatis équivalentes.

Article 2 - Fonctionnement de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

La CNPPI peut se réunir en cismmoiosn mixte ptriarae soeln les dstsonipoiis légales prévues à cet effet.

Lorsque ce n'est pas le cas, les alticers ci-dessous s'appliquent.

2.1. CPNPI

2.1.1. Cmisootpin

La csoimsomin pitarirae pnneemrtae de négociation et d'interprétation est msie en pacle par le présent accord.

Elle est composée preeraiamnnt de représentants des osintgoranais ptlnreaoas et sleialaras représentatives de la branche. Cqhuae otiasanroign porrua être représentée par toris mberems maximum.

Les salariés ayant reçu un maandt de luer onosiratgain scailnyde ou penrosiofnlse en vue de siéger à la CPNPI bénéficient, drunat luer mandat, et suos réserve d'être présent lros de tiors réunions de la CPNPI au cours d'une année civile, de la pootierctn attribuée aux délégués syndicaux. L'employeur derva être informé préalablement du madant CPNPI détenu par le salarié.

La ptere ou l'attribution de représentativité d'une oontaiargisn slicnayde de salariés ou d'une oigataosnrin patronale, sutie aux résultats de la mursee de représentativité dnas la banchre pnerd effet au lnaiemden de la potriaun au Juanrol officiel de l'arrêté ministériel.

2.1.2. Présidence

Chaque collège désigne à la majorité et conformément aux règles de la représentativité pornaltae et srliaale de la branche, prami les ooninrgaitass pfnesoleelironss d'employeurs et sdlyaencis de salariés qui le composent, son représentant dvaent eerecxr la fociotnn de président et/ ou vice-président.

Ces fnintoocs snot alternées ernte les duex collèges à l'issue de cqahue mnadat de 2 ans.

Le président et le vice-président auerssnt la tuene des réunions, l'élaboration de l'ordre du jour.

2.1.3. Secrétariat

Les nmos et les coordonnées des mrbmees de la csisooimn ptirriaae snot communiqués au secrétariat de lidate commission.

Le secrétariat se ceharrga de l'envoi des cnoatoviocns par cruorier numérique au monis 15 jruos cdaelineris avant la dtae de réunion prévue.

Le secrétariat de la CNPPI du seectur des hôtels, cafés, ruantrseat est assuré par l'UMIH située au 22, rue d'Anjou, 75008 Paris, et ce, dnas l'attente de la décision de l'association priatraie prévue à cet effet, conformément à l'article 2.2 du présent accord.

2.1.4. Réunions

La ciommsson piatritiae parntemne de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an et anatur de fois que nécessaire en vue des négociations de bnrcbae obligatoires.

Pour ce farie et conformément à l'article L. 2232-9, III, elle définit son cnieelardr de négociation dnas les cditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Chaque réunion frea l'objet d'un relevé de décisions dès lros que l'association piratiae srea msie en place.

S'ils le jugent opportun, les mbremes de la cmsiooimn paiarrite pmnrneatee de négociation et d'interprétation pnuevet décider à la majorité de ryenoevr à un goprue de travial pirraitae un sejut bein spécifique dnas le but de procéder à un tarvail tqhenucie préparatoire en annot de lidate ciomomissn en plnière.

2.1.5. Trsnimisaosn de caetrenis ceonintovns et adocrcs d'entreprise

Afin de merte en ?uvre la msision de collecte, les coevntnonis et aocrcs d'entreprise cnropatmot des diiniostposs reetlivas à la durée du travail, au rpoes quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et arteus congés, asini qu'au ctmpoe épargne-temps, dnvreot être tsraimns à la CPNPI dnot l'adresse fugire à l'article 2.1.3 du présent accord.

Les noms et prénoms des négociateurs et des représentants doivent être supprimés des documents collectifs d'entreprise avant leur envoi à la commission.

La commission prioritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche devra assurer la réception des communications et les décisions transmises.

2.2. Fonctionnement du comité

Compte tenu du poids respectif de la branche des hôtels, cafés, restaurants dans l'économie nationale (1) ;

Compte tenu du nombre respectif des salariés à mener pour en assurer la participation et sa représentation ;

Compte tenu de l'importance d'un dialogue social toujours plus complexe et adapté aux nécessités d'une société en perpétuelle évolution,

Les partenaires sociaux souhaitent se doter des moyens de contrebalancer et de renforcer les moyens suivants :
? ? la participation de la branche et de ses métiers par une représentation unique ;
? ? un cadre permanent un dialogue social permanent et pérenne ;
? ? une vision claire, partagée et régulièrement actualisée de la situation économique et sociale de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux souhaitent que soient mis en œuvre des moyens importants, que ces moyens soient humains ou financiers.

Ils s'accordent d'ores et déjà sur les principes suivants :
? ? une prise de décision dans un cadre systématiquement paritaire, à rois d'une voix par collège, et transparent, avec des moyens contrôlés et certifiés ;
? ? la création d'une association paritaire au sein de laquelle tous les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche des hôtels, cafés, et restaurants sont représentées ;
? ? dans ce cadre paritaire, chaque collège est régi par les règles relatives de la représentativité paritaire et sociale de la branche ;
? ? la mise en place d'une contribution répartie à parité entre salarié et employeur, cette contribution ne doit pas, autant que faire se peut, entraîner un surcoût pour les entreprises et les salariés. À cette fin, les partenaires sociaux doivent contrôler l'évolution du régime fiscal de la branche ;
? ? la création de cette contribution qui devra être pérenne et exclusivement dédiée au financement du dialogue social au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, sera confiée à un organisme extérieur choisi par l'association paritaire naissant sur des critères d'efficacité, de coût et de transparence. L'association paritaire gèrera l'attribution des fonds collectés et contrôlera leur utilisation avec l'aide de l'expertise extérieure nécessaire. Elle publiera chaque année un bilan afin de garantir un principe de transparence.
? la répartition (après déduction des frais de collecte) de la contribution au dialogue social sera la suivante :
? ? une part majoritaire (pourcentage à définir) financera :
? ? ? les études et expertises qui sont demandées par les partenaires sociaux (et notamment de manière prioritaire le rapport de branche) ;
? ? ? le financement de l'observatoire (qui intégrera les missions de l'observatoire prévu à l'article 8 de l'accord sur la santé au travail et l'emploi des seniors dans les HCR du 11 juillet 2013, étendu par arrêté du 7 décembre 2015) ;
? ? ? les activités de promotion de la branche ;
? ? ? la communication, ainsi que le financement de l'association et de la CPPNI ;
? ? la part restante sera affectée aux organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche et répartie au sein de chaque collège, selon les règles de la représentativité paritaire de la branche.

Elle permettra notamment de participer à la promotion du paritarisme, du dialogue social et à la formation. Chaque dépense sera dûment justifiée.

(1) Le terme « nationale » est exclu de l'extension comme étant cotariée aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps

de travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 3 - Saisine de la CPPNI En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

La saisine se fera à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs représentative de la branche, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Chaque organisation paritaire représentative et chaque organisation syndicale représentative sont représentées par les membres de la CPPNI conformément à l'article 2.1.1 du présent accord.

Le dossier de la saisine est composé d'un écrit mentionnant :
? ? le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée ;
? ? une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI qui dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai concourt à compter de la date de la réception par l'entrepreneur recommandée avec avis de réception du dossier complet. Ce délai est suspendu pendant les congés scolaires d'été, à savoir les mois de juillet et août.

L'avis rendu par la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

Cet avis est rendu selon les règles suivantes :
? ? chaque collège dispose d'une voix ;
? ? la position de chaque collège est prise selon les règles de la représentativité nationale (1) paritaire et sociale de la branche.

(1) Le terme « nationale » est exclu de l'extension comme étant cotariée aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4 - Calendrier En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Les partenaires sociaux conviennent du calendrier suivant :
?? mise en place de la CPPNI : 1er trimestre 2019 ;
?? négociation et signature de l'accord de mise en place du dialogue social : 2e trimestre 2019 ;
?? mise en place de l'association paritaire : 3e trimestre 2019 ;
?? choix du collège par l'association : 3e trimestre 2019 ;
?? mise en place de la contribution : 4e trimestre 2019 ;
?? mise en place de l'observatoire pour l'élaboration du rapport de branche : 1er trimestre 2020.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Champ d'application. – Publication. – Extension En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels, les représentants des salariés des hôtels, cafés, restaurants, ont décidé par le présent accord la création et la mise en place d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le rôle de cette commission est de faciliter la négociation des conventions et accords collectifs de la branche. Elle se réunit pour examiner

Accord du 4 février 2019 relatif à la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Décision de dissolution
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les organisations patronales et syndicales représentatives réunies en commission paritaire décident de la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé.

Article 2 - Formalisation de la dissolution
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Il est décidé que les représentants des organisations patronales et syndicales au sein de l'administration et de l'assemblée générale de l'APGM HCR P & S, dont les mandats sont prorogés en tant que de besoin, mettront en œuvre la décision de dissolution conformément à l'article 13 des statuts de l'APGM HCR P & S.

À cette fin, il est décidé de la cession de l'administration de l'APGM qui devra être de cette dissolution et mettre en œuvre les opérations de liquidation.

Article 3 - Désignation du liquidateur
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En application de l'article 13 des statuts de l'APGM, une fois que la dissolution a été actée par le conseil d'administration dans les conditions prévues par les statuts, les organisations patronales et syndicales représentatives réunies en commission paritaire désigneront le liquidateur chargé d'organiser la

les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, ainsi que tout autre sujet qui serait introduit par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel que la négociation civile est dans la branche et une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux pratiques et méthodes de travail qui la composent.

Cette commission se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de la branche et aux commissions paritaires nationales d'interprétation et de catégorisation existantes à ce jour (art. 5 et 6 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997).

Les perceptions sociales de la branche des hôtels, cafés et restaurants aient fait l'objet de plusieurs et renforcé un dialogue social de qualité efficace, respectueux et loyal.

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre et l'amélioration des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les employés de la branche des hôtels, cafés et restaurants, y compris ceux de moins de 50 salariés.

dévolution du patrimoine de l'APGM et les membres de l'APGM chargés d'assister le liquidateur dans les opérations de liquidation.

Article 4 - Formalité. – Publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

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

Article 5 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accord est à durée indéterminée. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

L'extension du présent accord pourra être demandée par les parties signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les partenaires sociaux ont adopté le 16 novembre 2010 un accord portant sur la création d'une association ayant pour objet de permettre aux partenaires sociaux de disposer d'une structure de soutien technique, humaine et financière permettant aux représentants de HCR prévoyance et de HCR santé d'exercer pleinement leurs fonctions paritaires.

En application de cet accord, l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé (APGM HCR P & S) a été créée par assemblée constituante du 25 mars 2011.

Les organisations patronales et de salariés représentatives constatent qu'à ce jour, suite à l'évolution de la réglementation et des accords collectifs sur les frais de santé et la prévoyance, l'APGM HCR P & S n'a plus d'objet, n'ayant plus vocation en l'état à poursuivre son activité.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

Avenant n 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

(1) Le tableau de prestations est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CSD CGT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Tableau de prestations au 1er avril 2019
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

À compter du 1er avril 2019, le niveau de prise en charge du poste « dentaire » est amélioré comme suit :
? prothèses dentaires : 300 % BRS (au lieu de 240 % BRSS) ;
? les implants dentaires : 300 % par an et par bénéficiaire (nouvelle prestation).

Le tableau des prestations (1) figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc

Avenant n 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Activités visées
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Annexe 1

Avenant n 8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent avenant a pour objet de définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels cafés restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il prendra effet le 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2019.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet d'améliorer le niveau de prise en charge du poste « dentaire »,

Les activités médicales visées sont les suivantes :

55. 10Z	Hôtels et hébergement similaire
56. 10A	Restauration traditionnelle
56. 10B	Cafétérias et autres libres services
56. 30Z	Débites de boissons
56. 21Z	Services des traiteurs
93. 11Z	Bowling

Article 2 - Durée. – Extension. – Publicité de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est rimes à l'usage des entreprises signataires. (1)

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 12 « Montant de la cotisation et répartition »
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'article 12 est rédigé dans les termes suivants :

« Les coaitstnos sranvet à faeinncr les ganaertis énumérées à l'article 10 snot fixées par acrcod ertne les eolemruyps et l'organisme aaursser cnuvroat les salariés.

Les cnistaiotos svrneat à fnneicar les gtenraais sonert oelbimtgreaiaont exprimées suos frmoe de frioaft muesnel puor cuqahe salarié bénéficiaire. Ce firofat n'est pas réduit pro rtaa temporis.

La cioisaottn est répartie à rison de 50 % à la crhgae de l'employeur et de 50 % à la cghrae du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2021, les ctioistnoias snvreat à fiecnanr les gartianes prévues par le présent acrcod senort :
? ctsoaniotis sraellaais au puls :
?? puor les salariés rvealent du régime général de la sécurité slocaie : 14 ? ;
?? puor les salariés ranveelt du régime loacl d'Alsace-Moselle : 10 ? ;
? csatnoitois des eleympuros a minmia :
?? puor les salariés reelvnat du régime général de la sécurité sialcoe : 14 ? ;
?? puor les salariés relenavt du régime lcaol d'Alsace-Moselle : 10 ?.

Pour les salariés aaynt pruiiesls emreulopys et dnas le cas où ldsiets eyepmoulsr ont adhéré au même contart d'assurance, la catoitosin est rtrpeaie au paotrra du tepms de taiavrl entre les différents employeurs. Aifn de mrette en ?uvre cttee modalité de vnseermet de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents eeprumoyls de sa suitaiton de pluriactivité au sien de la bharcne et, en cas de rtuurpe d'un de ses cnrotats de travail, d'informer le ou les auerts emuoyrpels qui dernovt alors mfeiidor la prat de caoiottisn qu'ils acicttneut de façon à ce que la totalité des cnsoaittios siot touourjs perçue par l'assureur.

Le salarié et les eouelyrmpys pueevnt bénéficier de la psotoraaiirtn de la cotisation, à ctoiidnon que le salarié cuqmunimoe aux elmroeyups le norbme ttaol d'heures travaillées dnas le mios et luer répartition.

Pour les salariés à tpems partiel, la totalité de la ctsiaioiottn est due, hros cas de dessigne d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps peirtal qui, s'ils étaient affiliés au régime connonenivettl obligatoire, dvraneeit aquitetcr une ctsotaoiinn au monis égale à 10 % de luer rémunération. »

Article 2 - Date d'effet. – Durée

Avenant n 9 du 15 novembre 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CSD CGT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À cometpr du 1er jineavr 2020, le taebtau des pstearnoits fganirut à l' acltrie 10 de l'accord du 6 orctobe 2010 est annulé et remplacé par le taelbau ci-après (tableau + légende) :

Tableau de pnesriottas au 1er janveir 2020

(Tableau non reproduit, cutnblasloe en Ingie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ribrquue « Paiinlcutoobs ofilfeicles » « Belnultis oclifefis des cetoninnvos celtelovcis ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc_20200031_0000_0006.pdf&iBbloroGoalsFcc=false

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent aeannvt pdrnea effet le 1er juor du mios cvuil suiavnt la ptlobuicain de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er jniavvr 2019.

Il est colncu puor une durée indéterminée.

Il proru fraie l'objet d'une révision de tuot ou pratie de son ctonenu dnas les femors et délais prévus par les snulopattiis ceetonlnvlenoins en vgueiur et dnas le recpset des diptsiosonis des aertlics L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Conformément aux aeiltcrs L. 2261-9 et stnavius du cdoe du travail, il pruroa être dénoncé à tuot mmonet à carghe puor ses piartes de resctpeer un préavis dnnot la durée est fixée à 3 mois.

Le présent aveannt anayt vioctaon à définir le mttonat de la ciaaottosn mimnaile du régime cclioletf oitblioagre de la bharcne dnnot doveint bénéficier tuos les salariés rvelaet de la cvoonientn collective, le présent aeavnnt ne prévoit aucue dissotopiin spécifique en acpoaittpn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du triaval cnenarcont les esrptineers de minos de 50 salariés.

Le présent aeavnnt est établi en nombre sifnfaust d'exemplaires puor rismee à cucanhe des otonniasigs signataires. (1)

Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux actriels L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repscet des dtpisiosinos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jllieut 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Après aivor rappelé que :

? les piararetnes siocuax ont souhaité répondre, aauntt qu'il est possible, aux aettntes que nrombe d'entreprises et de salariés ont exprimées, ceannrcont le mateiinn du feecimnnt ;
? les doopitissins du présent anavent s'entendnt suos réserve de dsnioitspios puls frovbelaas panuvot résulter du crnatot de gneaiarts cceoltvlies ssicorut par l'entreprise.

Il a en conséquence été décidé ce qui siut :

Article 2 - Dispositions finales. □Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anavnet perrdna eefft au puls trad le 1er javiner 2020.

Il est clconu puor une durée indéterminée.

Il puorra farie l'objet d'une révision de tuot ou ptirae de son cnetnou dnas les froems et délais prévus par les salittionups cnnteonienoevlls en vugueiur et dnas le rcepest des dsisotpionis des acteltris L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Conformément aux ailtcres L. 2261-9 et saivntus du cdoe du travail, il pruroa être dénoncé à tuot meonmt à cahрге puor ses pitaers de rscpeeetr un préavis dnnot la durée est fixée à 3 mois.

Le présent annaevt aanyt vtoacinn à définir les gretnaais meianmlis du régime colcelitf ooiagltirbe de faris de santé, dnnot dieovnt bénéficier les salariés rnevaet de la cnvonioten cileolctve des hôtels, cafés et restaurants, le présent aeavnnt ne prévoit aucue dpiicoisotn spécifique en alpicopitn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taraivl canronnect les eeeipnrstrs de moins de 50 salariés.

Le présent anaevnt est établi en nomrbe sffinusat d'exemplaires puor rimese à ccuanhe des otannisairgos signataires. Le présent aavnnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dsntoioipsis légales et réglementaires en vigueur. Son extnoeins purroa être demandée à l'initiative de la piarte la puls diligente. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcset des dtnsiosiiops de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nrvebmoe 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En 2018, le geeromvnnent s'est engagé à deonnr à tuos les Français un accès à des sions de qualité pirs en crghae à 100 % dnas les daeomins de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Accord du 5 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Vu la loi n° 2018-771 du 5 smptrbeee 2018 puor la liberté de cohisir son aeivnr professionnel,

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 rielatf aux pclbuis éligibles et aux cinonidtos de msie en ?uvre de la revnsocsein ou pitoroomn par alternance,

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vsanit à asresur la cohérence de devrseis dopntsoiisis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 srtebembe 2018 puor la liberté de ciishor son aivenr professionnel, namntenot en son alitcre 1er, 57° bis rétablissant un artclie L. 6324-3 du cdoe du tairavl rtlieaf à la roeneocsirvn ou ptrmiooon par alternance,

Vu le décret du 16 mras 2020 prtaont dvrsiees madtfioncios rietvals à la msie en ?uvre de la revisnceroon ou poroimton par alternance,

Vu l'accord pnrseofsioln reaitf à la CPNEF-ih du 19 décembre 2018,

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aorccd a puor oebjt d'arrêter la lsite des cireatniocifts ponseornisflels paetnmtret de développer les compétences/les qatlficiuonas des salariés, de fvrioaesr la mobilité ponelseinsrfloe et de répondre aux atentets des etsnreipers de la branche.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent arocdd s'applique à l'ensemble des eyrpoulems et des salariés croimps dnas le champ d'application de la cnievtonon celvctlioe nnaltioae des hôtels, cafés et rnatsretuas du 30 arivil 1997.

Article 3 - Contours de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le dispitoisf de rorieocsnvn ou pritooomn par alternance, ci-après « Pro-A », vsie les bnhrcneas puor leusleleqs la peinsionsrrolotoifaan se fiat dnas l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la « Pro-A » peremt de répondre à ses besinos en compétences et atipciner les mtotinaus de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son poarucrs pfsnoenisol et puet le friae cnhgear de métier, se réorienter professionnellement, et/ ou

Après négociation aevc les atrceus de la santé, cette réforme a été instituée par la loi de fcaneniment de la sécurité salcioe puor 2019 aevc une entrée en vuigeur échelonnée qui cmoemnce au 1er jivaner 2020 puor l'optique et les soins prothétiques deteniars et se puorjust en 2021 puor l'audiologie.

Cette réforme oglbie également les paeenrratis scaoux à roeivl l'expression de luers telaubax de gnirtaetes aifn de répondre aux nveloleus ooltbaingis de psire en charge.

de bénéficier d'une poioormtn sclaoie ou professionnelle.

Dans ce cadre, les duex ptiares définissent esnebmle le pojret et le fomsrnaelit par le biais d'un aevannt au crotant de travail.

3.1. Obejt de la « Pro-A » et pbuic concerné

En aioacipltpn de l'article D. 6324-1-1, « les salariés concernés snot cuex n'ayant pas atetnit un niveau de goctaliifuain sanctionné par une ciraetificotn prfossnlenloiee enregistrée au répertoire nianatol des croicitetniafs prnieflolnsseoes et cnroenosprdat au gadre de la Ineccie », snas crraepcdsnnooe aevc luer activité professionnelle.

Dans ce cadre, la « Pro-A » est aibsecclse :
? aux salariés en CDI ansii qu'à cuex placés en activité pitrlaele ;
? aux salariés bénéficiaires d'un cratont uqiune d'insertion à durée indéterminéete de cnartots aidés(1).

Ce diispiostf peut, également, être utilisé puor les salariés snuaiaohht fraie vdielar une VAE ou acquérir un scloe de caniocnassess et de compétences psierooflnenlises (certification CléA).

3.2. Modalités de déroulement de la « Pro-A »

La « Pro-A » s'étend sur une durée cirpsmoe etrne 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mios puor les pesoennrs en difficulté de mietnan dnas l'emploi, les pneorsens en statuoioin de hniacdap anisi que puor cleles identifiées comme piearroritis par la CPNEF-ih au reargd de l'obsolescence de lrues compétences/ lreus qolitaufnicais et/ ou du caractère noeavuu ou en ftore évolution de lures métiers.

Lorsque la « Pro-A » prévoit des acions de formation, ces dernières se déroulent en aarencntle : elels aoeicinsst des eteesnenmings généraux, pnrielosenfsos et thieocongglues dispensés dnas des ogsaenmris de fmoiroatn (ou, lorsqu'elle dopisse d'un sevice de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epsrnierte d'une ou pisleruus activités poeosrllniseens en retiloan aevc les qitiaocinulfas recherchées.

La durée de la fiamotron est, alors, cmispore entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée toltae de la « Pro-A ».

Ces dopsnitoiiss ne snot pas aecipballps losqruie la « Pro-A » vsie l'acquisition du socle de caoasinnscne et de compétences ou une VAE.

Pour les aoincts de ftiaromon poairirters visées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, ainsii que puor les bénéficiaires vianst des frmioontas diplômantes identifiées par la CPNEF-ih, la durée des aniotcs d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, ponrseeilnfos et tqoueighlonces puet être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 850 heures.

Les hurees de ftaroimon pveuent se dérouler puor tuot ou ptarie en doerhs du tmpes de tviaarl à l'initiative snot du salarié, snot de l'employeur après acrcod écrit du salarié et dnas la ltiime de 30 hures par an et par salarié.

Lorsque les aintocs de forimotan snot effectuées pdanent le tmpes de travail, elles donent leiu au mitniean par l'employeur de la rémunération du salarié.

3.3. Qiainlfioaucts et citrnftieoiacs éligibles à la « Pro-A »

Le dositsipif de « Pro-A » pemert d'acquérir un diplôme, un trite

professionnel, un CQP ou un CPQI ainsi qu'une ciitceaifrotpn pfonerillnoese enregistrés au RCNP et frniugat dnas un arcrod de bcarnhe aynat fiat l'objet d'une eeoixisntn par le ministère du travail.

La liste des citnctaieroifs albisseccs à la « Pro-A » fgriue en axenne du présent accord.

(1) Les tremes « et de cronatts aidés » snot euxcls de l'extension en tnat qu'ils ctennrnoneievt au rspect de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Article 4 - Le tuteur En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

4.1.? Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tutuer prami les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner cuaqhe bénéficiaire de l'action de rnviroesecon ou de potomroin par alternance. Le cnnjioot clerolaaobutr puet également exceerr la fcoinothn de tuteur.

Le salarié cihsoi puor être tuteur, diot être vlrotoanie et jfutieir d'une expérience polfelisesornne d'au mnios 2 ans dnas une qafliouacitin en rpporat avec l'objectif de piaoversnoitsofnalin visé.

4.2.? Mission du tuteur

Le tuuter a puor msoisin :
? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son poejrt pefonoesni;l ;
? d'aider, d'informer et de geiudr les salariés de l'entreprise ;
? de cneitbuorr à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qoaciatfluins et d'aptitudes periosnloleenfss par le salarié concerné, au tavrres d'actions de frmotoian en sattuooin polssofleienre ;
? de piapcietrr à l'évaluation des qcaiaioinflltus et cenfairtioicts avecisqs dnas le crdae de la « Pro-A ».

De plus, il arssue la loaisin etnre les oisagerms de fmaotroin et les salariés de l'entreprise qui paicpnriet à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qiaillfaucntos piofoeleessrlms qui fmnoert l'objectif de la « Pro-A ».

Pour poiovur aseusrr sa miosisn dnas les mlrierluees conditions, le nomrbe de salariés confiés à un ttuuer est limité à 3 simultanément et 2 si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce siot au trtie d'un croatnt d'apprentissage, d'un crtaont de pftiisiosienonaasln ou du dioistpsf « Pro-A », solen la dstiitinoch opérée par le cdoe du travail.

Pour pertmetre l'exercice de ces msinisos tuot en ciutnonant à exrcer son eoplmi dnas l'entreprise, le tuetur cmptoe tneu de ses responsabilités particulières, diot diepssor du temps nécessaire au sviui des bénéficiaires de la « Pro-A ».

4.3.? Financement de la footimarn du tuteur

L'OPCO des srviceis à forte intensité de main-d'?uvre, dnot relève la branche, fncnaie au trtie de l'alternance les coûts liés à la fomariotn de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 5 - Financement de la « Pro-A » En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les ptearis santairgies décident d'élargir le périmètre de fneincemnat de la « Pro-A » à la rémunération et les cahgers secoials légales et clenntveienolos des salariés, dnas la ltimie du coût haoirre du siaarle mimuinm ieoptneesornfsinl de ccrisonase par heure, et ce, au-delà des faits pédagogiques et des frais annexes. (1) Le pnfalod de psrie en cahrge des rémunérations est décidé par le ceniosl d'administration de l'OPCO des sreicevs à fotre intensité de main-d'?uvre sur pposroioitn de la SPP HCR, à l'initiative de la CPNEF-ih.

(1) Parhse étendue suos réserve du rpsceet des diiosotnipss de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Article 6 - La « Pro-A » dans la branche des HCR En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le dstioipisf de la « Pro-A » vsie particulièrement les bncrhaes puor lqeleselus la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la bacrnhe des HCR qui est confrontée à de fetors toinesns de rmuercentt ansii qu'à une tsfmraoitnoran intatrpome des métiers ianmtapct les bsinoes du marché du travail.

Dans ce cadre, les pieeatrnras suaocix preennnt en cmptoe l'accès à la ctioftiaerichn des salariés placés en psiitoon d'activité partielle. En effet, le tvarial à temps paeirtl est, dnas la branche, un ouitl adapté à l'activité fttuanluce des eritesepnrs qui chcenhert à aatdper luer vuomle de prnnoesl en fnotcion de lures besoins, snoveut deifclifis à anticiper.

De plus, la révolution du ditagil redéfinit, aujourd'hui, les compétences/les qiaaitonlucfas des salariés.

Ce ctotnxee sociétal et économique iampct le maegamment et ilmupgie l'ensemble des équipes, y crmpois cleles qui ne snot pas en cocantt dcreit avec la clientèle.

Il est dnoc eeestisnl de pderrne en copmte les évolutions poefordns du mmaennaget et aifn de pioovur adeatpr l'offre de secivre et de fidéliser les salariés.

C'est pourquoi, l'acquisition d'une crettiiofcan au tirte de la « Pro-A » va fareosivr la sécurisation des praroucs professionnels, l'employabilité des salariés et citnuoebr à la svuaaedgre de la compétitivité des entreprises.

Les setginraais de l'accord cienfont à la CPNEFP-IH le sion de vleelir à atdaep les criaectofitnis de la bhncare aux évolutions de ses métiers et de preotr une atitenton particulière à une réflexion vasnit à predrne en considération les compétences auseciqs dnas le cdare de l'exercice des matdans des représentants du pennerosl et des miaeatrnads syndicaux.

Article 7 - Une volonté de la branche de permettre aux salariés d'acquérir une qualification : les CQP En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le setecur s'est, deipus de nmsruboes années, engagé dnas la rnecsnsniaaoce des ciffenicaiotrs pserelfselonnois CQP, CPQI, ctternfiocias pfienlessoonrles créées par des peonoisnlefs puor des pnfrilsoseneos suos l'autorité de luer CPNE, ces msereus pmtetraent la fmoaoirtn par la qtflociaiuian des eannrts et des salariés en ptsoe à des métiers non ctrvues par des diplômes et/ou ttreis professionnels.

Ainsi, dupeis luer création puls 30 000 CQP ont été délivrés par les CNPE du secteur. Chqae année, ce snot envoirn 4 000 cnaeiottirifcs qui snot préparées siot par de furtus professionnels, siot par des salariés déjà engagés dnas la vie avicte au sien des baecnrhs du secteur.

En 2018, on dénombre, puor la sulee bncahre des HCR, puls de 3 000 dssioers de ffirmaoon ? tuos dtfiposisis cdfounnos ? avec puor otejcibf l'acquisition d'une cicafierottin de branche.

Sur ces 3 000 dossiers, les bosnies de preenosnl qualifié en cnsuie snot prépondérants avec 1 270 CQP. Ils snot aussi prégnants puor les métiers de la salle, 940 CQP, ansii que puor le management, 48 CQP.

Afin de luer aoessdr une rcnicaesnaonse nationale, les paretinaers socuaix ont fiat le chiox d'inscrire les CQP et crnftiaioietcs au RCNP. De surcroît, aifn de s'adapter aux compétences/aux qtaucaoilnfis de chacun, ceux-ci se déclinent en blcos de compétences prtnemeatt d'acquérir tuot ou pitare d'une ctietifcaorin et une atapdaion pennrateme aux évolutions des bnesois tnat des salariés, des erritpeenss que des clientèles.

La bncrahe des HCR est hiteoenqrusmit très utcirtaisile de ces concaerfiitits ; celles-ci ctennouitst un pan enesseitl de sa pqlouitie de fmtaorin et de raossaceinnce professionnelle.

? Les bocls de compétences :

Dès 2015, le secteur, dnot la bchnare des HCR, a initié la ronette de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dnas le carde d'une ingénierie muiloarde de ciireftitcaon déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné leiu à l'écriture d'une bsae de données de compétences vtnvaie et actualisée cvrnaout 33 métiers. Les taarvux pmnaeertns des grueops de tivaarl piaearrts ptrntemeet aigni d'adapter au puls près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2021, les bhencars du périmètre hébergements et roerttasaiuns vnot établir un état des leux et une piretojcon à 3 ans des métiers, avev une flocae sur l'impact de la RSE et du numérique et daigtil sur les métiers et compétences/qualifications. Les coinnlsoucs de cette étude dveearint ptmrete de vadleir la révision de référentiels d'emploi, de farie évoluer des blocs de compétences, viore créer de nouveaux certificats.

Article 8 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srgrnaiaites cenvvenonit que le cnotneu du présent acrocd ne juifts pas de prévoir les sptniialouts spécifiques aux eprreeinsts de mnios de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accord est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il eertrna en aoticlppapin le 1er juor du mios snivuat la pobucilatn au Juoranl offciiel de son arrêté d'extension.

Article 10 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acrocd puet être révisé conformément aux dosoistniips des atrielscs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Ttuoe dndmeae de révision est accompagnée d'une pirpooisotn de nlvoeule rédaction ccrennonat le ou les aeitclrs somuis à révision, et notifiée par lttre recommandée avev accusé de réception à ccauhne des aurtes ogrnsainoitas sceyandlis représentatives de salariés aigni qu'aux onaiatgnsrois peirlsfensleooos d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent arccod rsterea en vgueur jusqu'à la clcsnuooin d'un anevnat ou d'un nevuol accord.

La dénonciation du présent acrocd par une ou pluiusers des pteiras sgrjeanrtias puet iitennerver à tuot memnot et derva être portée à la csinacoasne des aeutrs ptreais saargentis par lettre recommandée avev accusé de réception. La dénonciation dvrea être motivée. Elle rterseeepa un préavis de 3 mios peadnt leequil le ttexe ceioutrna de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le txete cintnrueoa de poduirre ses effets pndnet 1 an.

Article 11 - Dépôt et publicité de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dnosipostiis légales et réglementaires en vigueur. Il frea l'objet d'une damdnee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La bcrnhae des HCR est un aetucr mjuear du tusriome et un des prcpuinaix muoerts de l'économie nationale. Tnieltldmeenraiot créateur d'emplois, elle est le 6e eouylepmr et le 1er rtrueeur de

Fnrace et aicuellce aeemnnenult persluus dainizes de miirls de noauvux cturroloaleabs cuahqe année.

À l'échelle nationale, la bcrnhae des HCR représente puls de 960 000 aicfts (dont puls de 740 000 salariés) talnvaralit dnas puls de 200 000 entreprises.

Elle se dnitisgue par le caractère, par nature, non-délocalisable des activités déployées par les eeitrrsepns qui la composent.

Elle ofrre auatnt d'emplois pmertanett aux salariés de développer des compétences transférables d'une brhcnae à une autre, dnas le stuceer ou hros du secteur.

Pour autant, la bhcnare fasanit fcae à une coarsnisce constante, les pinleesnosofrs snot confrontés à une fotre pénurie de catidndas qui se cuuoigne avev une inadéquation des pfrlois aux bnisoos en compétences des entreprises.

Trop souvent, les pnnsorees recrutées ne dopissent pas de compétences cneddspropraot aux ptoes de triaval proposés. Ce déficit s'observe également lros des évolutions pleereoiolnnsfs dnas l'entreprise, dnas la branche, vriore hros de la branche.

Cette soauittin est aggravée aujourd'hui par le fiat que la bhcnare relève en grndae ptaire des activités des siercvs qui, dnas luer globalité snot également en plien développement.

Considérant l'évolution très ridape des anaptsoiirs de la clientèle et des pqtaeuris professionnelles, l'anticipation des bnoies et la qiuultfaacon des salariés snot enslsletiees puor menianitr et développer l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De plus, la ciooicplfeaxtmn des emplois, le bmseoeluvret engendré par la mtioutan des toegoihcencs ? nmtnmaeot par la montée du digital, la prégnance des réseaux suaciox dnas les rotnlaias claoremicmes ? entraînent un cnnegmheat en poofnreudr des ptqraeuus dnas les métiers et partant, des compétences des salariés.

Face à ces enjeux, la barcnhe est prête à se stureutrcr en mdoe prospectif.

Dans ce contexte, la problématique de l'emploi de la bnchrae s'articule aouutr des aexs mujeras sutivnas :

- ? la ltute conrte l'obsolescence des compétences par une qftloaiuiacin adaptée aux epilmos ;
- ? l'adaptation à la trnisitaon numérique et à l'évolution de la clientèle ;
- ? la pirse en cpmote du développement durblae dnas la gisoten quiodniente de l'entreprise en canouiogsjn avev les nvleolues responsabilités sociétales ;
- ? la sécurisation des purrcoas professionnels, de l'employabilité et pnatart ;
- ? la sguarevdae de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi, les pieanrtares sociaux, sginiraeats du présent accord, cinnotcess que les cntiicfeiraos de la bcharne doevnit répondre aux binsoes du travail, décident de s'inscrire dnas les dostspioniis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Annexes

Article Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Annexe 1

Note elavixpcte des cihox de ciaoirieftntcs éligibles à la « Pro-A » de la bnrhace HCR

La bcanrhe des HCR est un atcuer mujaer du tuiomsre et un des pnacuriipx muertos de l'économie nationale. Tmnoederniltanliet créateur d'emplois, elle est le 6e employeur, le 1er ructreuer de Farnce et alulcicee auennnleelmt pirlsueus dianzies de mirllies de noauvux crolouarebtlas chqae année.

Elle représente au paln nnatoial puls de 960 000 atcfis dnot 740 000 salariés et 220 000 non-salariés dnas puls de 200 000 entreprises. Frnuaiqt tmnieanenlotreidlt pamri les lovmictoeos de

l'économie nationale, elle est présente sur tout le territoire, perçue dans chaque commune et offre ainsi un large éventail de services de proximité à travers ses multiples établissements.

La branche des HCR, composée en grande majorité de TPE ? 97 % des entreprises emploient moins de 50 salariés ?, est confrontée à des marchés de plus en plus ouverts, liés notamment à la concurrence internationale ainsi qu'à des opportunités nouvelles de la clientèle et à une forte évolution sociétale. Elle doit, également, prendre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

Concomitamment, elle fait face à de fortes tensions de recrutement. Selon l'enquête besoins en main-d'œuvre réalisée par Pôle emploi, 53,5 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises en 2019 contre 44,4 % en 2018 et 37,5 % en 2017.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0013.pdf/BOCC

Ces difficultés de recrutement sont accrues d'une part par la concurrence en hausse de la branche et d'autre part par l'amélioration du marché de l'emploi. En effet, ces phénomènes renforcent l'insuffisance des flux de professionnels formés pour occuper les emplois et d'autre part, par une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Ainsi, les entreprises se font sur des personnes qui ne disposent pas de compétences ou possèdent des compétences qui ne répondent pas aux exigences des entreprises. Dès lors, celles-ci sont contraintes de recruter des personnes non qualifiées sur les postes de travail proposés.

Dans ce contexte social et économique, l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact direct avec la

clientèle, notamment le management, sont impliquées et mobilisées.

Considérant cette attente forte mutuelle de l'activité de la branche et du maintien de profils rattachés d'obsolescence des compétences, la qualification des salariés est un enjeu crucial pour les professionnels.

Dans ce cadre, l'objet du présent accord est de lier les conditions éligibles au dispositif « Pro-A » relatives à :
 ? l'accueil et la relation client en partant de la dimension commerciale internationale ;
 ? l'adaptation au numérique ;
 ? la prise en compte des nouveaux modes d'interaction et du développement durable.

En outre de l'accord, les partenaires sociaux établissent, dans la présente annexe, la liste des compétences qu'ils jugent nécessaire de préparer dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

Dans une première partie, un focus est porté sur 3 axes qui affectent les métiers et l'emploi :
 I. ? Des métiers et la relation client en partant de la dimension commerciale internationale
 II. ? La problématique du développement durable
 III. ? La révolution numérique et digitale

Dans une seconde partie, en conséquence de cette mutation économique et sociétale, les compétences arrêtées par les partenaires sont déclinées en grands pôles d'activité, soit :
 I. ? Un pôle transverse
 II. ? Un pôle opérationnel restauration
 III. ? Un pôle opérationnel hébergement
 IV. ? Un pôle management

Article Annexe 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Annexe 2

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code CERTIFINFO	Niveau	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
Certification professionnelle internationale de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2627	101219	sans niveau spécifique	334	42654	01/01/2021
Certification professionnelle opérationnelle de la relation de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	sans niveau spécifique	334	32032	01/01/2021
Certificat de compétences des services relation client	Répertoire spécifique	RS92	84696	sans niveau spécifique	334	34076	01/01/2021
<i>DCL PORTUGAIS-DIPLOME DE CCOTEEMPNE EN LGNUE PUOR LE PORTUGAIS(1)</i>	Répertoire spécifique	RS602	68841	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
<i>DCL ITALIEN-DIPLOME DE CMEENCOPE EN LNUGAE PUOR L'ITALIEN(1)</i>	Répertoire spécifique	RS598	68839	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
<i>DCL RUSSE-DIPLOME DE CEMOECNTE EN LUGANE PUOR LE RSUE(1)</i>	Répertoire spécifique	RS603	68843	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
<i>DCL ESPAGNOL-DIPLOME DE CNMOCEETPE EN LNUGAE PUOR L'ESPAGNOL(1)</i>	Répertoire spécifique	RS591	68838	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
<i>DCL ALLEMAND-DIPLOME DE CNTCEEOPME EN LUGANE PUOR L'ALLEMAND(1)</i>	Répertoire spécifique	RS587	68834	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
<i>DCL FLE-DIPLOME DE CMENOCETPE EN LUAGNE PUOR LE FARINACS LNGAUE EARRNGETE(1)</i>	Répertoire spécifique	RS593	68844	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
<i>DCL CHINOIS-DIPLOME DE CCEPMOTNE EN LGANUE PUOR LE CNIOHIS(1)</i>	Répertoire spécifique	RS590	68837	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021

DCL ANGLAIS-DIPLOME DE COTPCEMNEE EN LNAUGE PUOR L'ANGLAIS(1)	Répertoire spécifique	RS46	68833	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FP de 1er niveau-DIPLOME DE CNTOPCMEE EN LAGUNE FNIACRSAE PSFNILLENROSEOE(1)	Répertoire spécifique	RS585	68846	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ARABE-DIPLOME DE CTNEPEOCME EN LNAUGE PUOR L'ARABE(1)	Répertoire spécifique	RS589	68835	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
Socle de compétences de la région Île-de-France (CléA)	Répertoire spécifique		84482	sans niveau spécifique	100	15041	01/01/2021
Accompagnement VAE	AUTRE		83899	sans niveau spécifique	415	15064	
Bilan de compétences(1)	AUTRE		93559	sans niveau spécifique	415	15081	

Intitulé	Origine	Code RNCP	Code CERTIFINFO	Niveau	Code Rome	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
CQP bmaarn du mdnoe de la nuit	RNCP	RNCP31330	73634	5	G1603	334	42723	07/08/2023
CQP réceptionniste	RNCP	RNCP31401	89421	5	G1703	334	42788	07/08/2023
CQP limonadier	RNCP	RNCP31341	81038	3	G1801	334	42723	07/08/2023
CQP eatxpniolt en restauration	RNCP	RNCP31408	59615	5	G1402	334	42766	07/08/2023
CQP crêpier	RNCP	RNCP31367	80010	3	G1602	221	42705	07/08/2023
CQP maître d'hôtel	RNCP	RNCP31339	80012	5	G1802	334	42769	07/08/2023
CQP cuisinier	RNCP	RNCP31371	83256	5	G1404	221	42746	07/08/2023
Titre à finalité professionnelle de cuisine	RNCP	RNCP31053	83257	3	G1602	221	42746	21/07/2023
CQP pizzaiolo	RNCP	RNCP31329	83262	3	G1604	334	42704	07/08/2023
CQP gnavueort d'hôtel	RNCP	RNCP31328	83601	3	G1503	334	42797	07/08/2023
CQP écailler	RNCP	RNCP31383	85402	3	D1105	334	42712	07/08/2023
CQP anegt de restauration	RNCP	RNCP31403	89409	3	G1603	334	42746	07/08/2023
CQP aasitnsst d'exploitation spécialisations réputation et hébergement	RNCP	RNCP31404	89417	5	G1401	334	42766	07/08/2023
CQP employé d'étage	RNCP	RNCP31406	89423	3	G1501	334	42786	07/08/2023
CQP grilladin	RNCP	RNCP31398	90189	3	G1602	334	42746	07/08/2023
CQP plongeur-officier de cuisine	RNCP	RNCP31333	90191	3	G1605	334	42781	08/08/2023
Titre à finalité professionnelle de cuisine	RNCP	RNCP31402	103297	3	G1803	334	42757	07/08/2023

(1) Carrefnotiitiis excelus de l'extension en tnat qu'elles ceernotevinnnt aux dstispooinis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Article - Première partie Mutations économiques et sociétales qui impactent les métiers et l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

I.?Des métiers en toneisn dnas un eennvimnonret cteirruocnl redimensionné

La bhncare des HCR fiat fcae à une réelle pénurie de ruetecmner et ne cuvroe pas les 315 000 pjrotes recensés par Pôle elompi en 2019. 80 % de ces eimlops cnecnreont le c?ur de métiers de la branche.

L'enquête « Bieson en main-d'?uvre 2019 », publiée par Pôle epmoli slugnoie qu'avec 12 % du ttoal des ioteninnts d'embauche, l'hôtellerie et la rtraauoisien ciotennstut le 2e pôle de rnerueetcmnt noaatnil (les 315 000 ptoerjs de rruncmteet en

2019 ont augmenté de 43 % par rroappt à 2013). Puls de la moitié des retetunrecms snot jugés diifclies voire abandonnés aux mtoifs que les prlfios snot inadéquats ou qu'aucun cndaadit ne se présente.

(Graphique non reproduit, csauntblloe en lngie sur le stie Légifrance, rubrquie Bnltluius oeilficfs des cntnneoiovs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0013.pdf/BOCC

Les métiers en tsoien crnencoet des psteos en salle (17 500 potses en difficulté de rtceemuner sleon une enquête BMO de Pôle eompli de 2018), en csiniue (14 394 soeln la même enquête) et en hébergement (7 218 solen la même enquête). De son côté, l'INSEE pnoitait déjà en décembre 2017 ctete même pénurie de prloifs qualifiés cmme première ernavte aux possrceus de recrutement.

Ce phénomène se fiat de puls en puls rsenitser à muerse que la rriespe économique se confirme. L'ensemble des bnaerhcs est en eefft en concurrence, et d'une façon générale, les ncnoitnds d'exercices des emloips snot de mnois en monis acceptées par les nvuoueax entrants.

Dès lors, les echmbaues se fnot bein sonveut sur des pfolris qui

ne dipenosst pas de compétences ou possèdent des compétences ne répondant pas aux exigences de la branche. Les entreprises sont donc ctenoairnts de recruter des personnes non qualifiées sur le poste de travail proposé. Les personnes sont formées sur le tas, sur l'essentiel minimum du poste.

Il manque au cabinet l'ensemble des domaines pour poursegser mais également l'ensemble des connaissances et compétences pour faire face des évolutions professionnelles et des clientèles.

L'évolution de la relation client émerge de nouvelles fonctions et de nouveaux métiers en émergence. Il s'agit, pour les professionnels, d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ».

Lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. À ce titre, les pratiques écoresponsables s'articulent autour de la consommation d'énergie et l'émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets, la diversité bio? dans le respect d'une sécurité alimentaire garantie. Le choix des lieux, du cadre (mobiliers et décoration) joue un rôle important dans le sentiment de sécurité des clients mais également dans la satisfaction des actions recherchées.

En redonnant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, ces initiatives assurent l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain. Le « fait maison », le bio, les recettes aux ingrédients courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végétane, végétarienne? sont autant de réponses aux nouveaux dynamismes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russe?) qui exigent la maîtrise des langues étrangères afin de d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs.

Ces nouvelles compétences exigent des compétences nouvelles et pointues. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des compétences est impérative.

II. Problématique du développement durable

Le développement durable est « un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs besoins » (source : <http://www.adequations.org>).

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adopter un comportement en adéquation avec le développement durable. Cela leur permet de réduire leurs coûts, d'améliorer leur image car les clients sont de plus en plus sensibles au développement durable. Grâce à cela, elles peuvent se différencier de la concurrence mais également innover.

Il faut pour une entreprise d'intégrer le développement durable au cœur de sa stratégie de management à des répercussions positives sur le bien-être de ses employés. En effet cela leur permet de répondre en temps les enjeux sociaux. Les salariés sont donc plus motivés et par conséquent plus impliqués dans l'activité de la société.

Dans le cadre de Goût de/Good France 2019 sur le thème de la cuisine responsable, et dans le prolongement de la COP 21 ainsi que des États généraux de l'alimentation, est né le livre blanc de la cuisine responsable.

Ce livre blanc propose à l'ensemble des acteurs de la restauration un état des lieux de la situation et les défis clés.

Il faut également des regards plus larges de la cuisine gastronomique, à savoir : les ingrédients, le menu, la préservation de la biodiversité, le gaspillage alimentaire, le cadre vertueux, l'équipement et enfin la traçabilité et l'éthique.

De son côté, le comité national de lutte contre le gaspillage alimentaire a mis en œuvre les actions suivantes : les denrées périssables sont redistribuées aux associations de secours, les surplus des plats destinés aux personnes vulnérables sont redistribués aux associations de secours, les buffets,

beverages et réception sont redistribués aux personnes vulnérables.

Il est donc essentiel pour les entreprises de la branche de s'inscrire dans la démarche sociétale de développement durable adoptée par les clients.

III. Révolution numérique et digitale

Celle-ci impacte tous les métiers de la restauration et de l'hôtellerie ; elle redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être de plus en plus pris en compte. La culture du réseau influence d'ores et déjà les choix et les stratégies des consommateurs et les attentes des clients s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client.

Face à cette nouvelle forme instantanée et directe de communication, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, faire face aux OTA, attirer les consommateurs des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils numériques (logiciels de réservation, outils de Yield management, Cross-selling?). Il faut d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) rassurer le client. Il est bon de lui fournir des preuves, des références.

Article - Seconde partie Certifications par pôles métier activité

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

I. Pôle transverse

Trois certifications élaborées par la branche revêtent un caractère transversal et concernent l'ensemble des entreprises et des salariés. Il en est de même des blocs de compétences.

Certification professionnelle managériale opérationnelle de la restauration (MORST)

Cette certification concerne tous les métiers ayant à leur disposition une compétence de management, que ce soit de métiers ou fonctionnel support.

L'objectif est de développer un management intermédiaire de qualité, capable de relever le défi de la délivrance d'un service à la hauteur des attentes des clients, de fédérer et motiver les équipes pour répondre à la hauteur des attentes des clients, de positionner le management intermédiaire dans la relation de service et d'animer et coordonner des équipes de différentes générations et de différentes origines.

Certification professionnelle de service tourisme

Cette certification concerne l'ensemble des métiers du secteur, à la fois les professionnels en relation avec des clients mais aussi les professionnels en arrière-plan et les professionnels en « Back office ».

L'objectif est, notamment, de contribuer à l'amélioration de la qualité de service en relation avec le client, de planifier la relation de service au cœur de la stratégie et du fonctionnement de l'entreprise, de développer un nouveau relationnel client, basé sur l'intelligence émotionnelle et le client et renforçant la proximité, l'hospitalité, le naturel, l'humain, la qualité que la procédure simplifiée et d'augmenter l'employabilité du secteur du tourisme, en favorisant les mobilités entre secteurs.

Ce faisant, le dialogue de cette certification se place au cœur de l'évolution sociétale et numérique que connaît la branche.

Cette certification vise à valider un ensemble de compétences professionnelles nécessaires pour mettre en œuvre des activités dans le domaine de la restauration client au sein de différents secteurs des services. Elle permet de développer et reconnaître les compétences des salariés dans le domaine de la restauration client.

L'objectif est d'établir un cadre efficace et adapté au client, de réaliser ou superviser la réalisation d'une prestation en assurant la satisfaction client, de trier les soins en maintenant en préservant la qualité de la restauration client.

Blocs de compétences(1)

Dès 2015, le secteur, dans la continuité des HCR, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie plurisectorielle de qualification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivantes et actualisées couvrant 33 métiers. Les travaux plurisectoriels des groupes de travail professionnels ont permis d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2021, les acteurs du périmètre hébergements et restauration ont établi un état des lieux et une projection à 3 ans des métiers, avec une focalisation sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences. Les conclusions de cette étude ont permis de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux métiers et/ou de finaliser ceux-ci.

Dans le cadre de cette refonte, des blocs de compétences numériques, mis au point au développement durable et à la RSE sont adossés, selon la volonté des professionnels de la branche, à ceux des CQP et liés à finalité professionnelle.

Bloc de compétences numériques/ digital(1)

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les collaborateurs d'une montée en compétences globales dans le domaine du digital. La montée en compétences digitales de tous fait, en effet, aujourd'hui partie du socle commun de compétences transversales.

Bloc de compétences développement durable, RSE(1)

Les enjeux du développement durable ne peuvent plus être ignorés par les entreprises, car ils deviennent déterminants sur le plan économique, social, et environnemental. En restaurant, la démarche s'articule autour de la cuisine de produits biologiques, locaux et artisanaux, mis au point sur la mise en place de bons pratiques des employés, la satisfaction des clients, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs, etc.

En hôtellerie, l'engagement environnemental des établissements est l'un des critères pris en compte par les clients lors de l'organisation de leur séjour. La démarche se traduit, entre autres, par une efficacité énergétique, le recyclage, l'usage de produits naturels, etc.

II. ? Pôle opérationnel restauration

CQP plongeur (se), ouvrier de cuisine

Le (la) plongeur (se) est chargé (e) d'assurer le nettoyage de la vaisselle et des équipements utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine. Il (elle) assure également le nettoyage des locaux de cuisine. Il (elle) apporte une aide dans des préparations ou dans la mise en place.

L'évolution des technologies et la montée en charge des enjeux en matière d'hygiène et de propreté exigent une compétence pour utiliser les produits et cuisines, appliquer les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gestion des déchets.

Le (la) commis (e) de cuisine est la première étape dans la hiérarchie des métiers de la cuisine. Il (elle) participe à la préparation des plats ou prépare lui (elle)-même les plats sous la supervision du (de la) cuisinier (e) ou du (de la) chef (fe) de cuisine lorsqu'il (elle) existe ; il (elle) aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel ?

Il (elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles cuisines et modes de consommation des clients en aménageant le poste de chef cuisinier.

CQP cuisinier (e)

Le (la) cuisinier (e) décide et contrôle la préparation et la finition des plats, vérifie leur qualité, leur présentation et leur départ en salle, achète les marchandises, établit les menus, calcule les prix. Il (elle) gère des fournisseurs de matériel de son équipe.

L'évolution des modes de consommation l'oblige à faire preuve de créativité, à satisfaire ses clients ; il (elle) doit aussi prendre en considération les besoins et attentes des clients, tenir compte du stock de marchandises, des possibilités d'approvisionnement, de la saison, des plats déjà proposés ? Le « fait maison », le bio, le recours aux produits locaux, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végétane, végétarienne ? sont autant de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russe ?) ; il (elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles compétences des professionnels qu'il (elle) recrute.

Il (elle) doit, par ailleurs, respecter et faire respecter les règles d'hygiène regroupées dans des textes dénommés « règles d'hygiène ».

Les CQP crêpier (e), CQP glaciériste (e), CQP Pizzaiolo, CQP écailler (e)

Ces professionnels doivent avoir de bonnes qualités à travailler en équipe, une bonne résistance au stress avec de bonnes conditions physiques pour résister à la chaleur des fours à pizza, des grills ou du froid. Ils doivent avoir une excellente connaissance des bons produits et des règles d'hygiène en vigueur et s'adapter aux nouveaux modes de consommation des clients.

CQP agent (e) de restauration (employé (e) polyvalent (e) de restauration)

L'agent (e) de restauration est le relais entre la cuisine et la salle de restaurant. Il (elle) peut assurer une partie ou la totalité du rôle de serveur (se), de chef (fe) de rang, voire aide de cuisine.

Il (elle) doit acquiescer les principes fondamentaux du nettoyage, les connaissances de planification et de vente et doit être en capacité d'organiser son environnement de travail d'analyser, en temps réel, les signes de satisfaction ou d'insatisfaction des clients.

L'emploi requiert de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à travailler en équipe, une bonne présentation du fait du contact avec la clientèle et une adaptation constante au gré des évolutions et des attentes des clients.

CQP traiteur ou aide de réception

Le traiteur ou aide de réception (rice) de réception prend en charge, pour le compte de particuliers ou d'entreprises, la conception, la production, la livraison, la mise en place et le service d'un repas ou d'un buffet lors de manifestations diverses et réceptions.

Il dispose d'une forte capacité à s'adapter à la diversité des clientèles et aux variations des flux d'activité ainsi qu'aux règles d'hygiène alimentaire.

L'évolution de la société accroît l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain, en rendant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances. Le savoir-être, la maîtrise d'une langue étrangère et l'aptitude à mettre en valeur les

produits sont indispensables.

Titre à finalité professionnelle en restauration

Le métier de serveur (se) varie d'un établissement à un autre en fonction de l'organisation de celui-ci. Cependant, de manière générale, il (elle) présente le menu, prend la commande, va chercher en cuisine les plats, sert les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse.

Le (la) serveur (se) assure un service de qualité en exécutant rapidement et avec habileté les gestes répétitifs du service, en respectant les règles en vigueur mais également et surtout, en assurant une relation de qualité avec le client en étant aimable et attentif à ses demandes.

Le (la) serveur (se) est confronté (e) en premier lieu aux attentes multiples de la clientèle. Il (elle) lui est nécessaire de s'adapter aux attentes multiples des clients, notamment des clients étrangers. Il (elle) doit maîtriser les éléments de langage nécessaires pour communiquer avec la clientèle étrangère et rassurer son accueil et sa relation client.

CQP Inidoeamr (e)

Le (la) serveur (se) assure le service des boissons au comptoir, en salle ou en terrasse pour la clientèle des bars, cafés, brasseries en garantissant la qualité de l'accueil et du service.

Il (elle) peut également avoir à intervenir en cas de problème de gestion des stocks.

Selon les établissements, il (elle) peut aussi être amené à servir des préparations simples.

Le (la) serveur (se) est en contact direct avec le client qu'il (elle) accueille et prend en compte avec écoute et empathie. Il (elle) le rassure sur les activités proposées et les services locaux.

CQP barman (aid) du matin de la nuit

Le (la) barman (aid) sert les boissons commandées par les clients, il (elle) réalise les cocktails classiques de la carte et propose également des cocktails de son choix. Véritable chef (fe) d'ambiance, le (la) barman (aid) doit savoir créer une atmosphère agréable adaptée à l'établissement et à la clientèle.

Il (elle) assure également la tenue de la caisse, la gestion des stocks des boissons : les commandes auprès des fournisseurs, la réception et le rangement des bouteilles. Il (elle) gère également le nettoyage et la maintenance des équipements et des équipements du bar.

Le (la) barman (aid) doit en permanence s'adapter aux évolutions de la clientèle. Il (elle) doit également être en capacité de gérer des situations difficiles liées, notamment, aux comportements nouveaux d'une clientèle jeune et/ou étrangère.

III. ? Pôle opérationnel hébergement

L'hôtellerie se trouve aujourd'hui concurrencée par l'économie collaborative. Le marché de la location de logements est un pilier de l'économie connaît un essor sans précédent avec l'émergence d'entreprises telles qu'Airbnb, Booking ou Airbnb.

De plus, le numérique impacte fortement la demande et l'offre de services de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être pris en compte par l'hôtelier.

CQP employé (e) d'étages

La femme (valet) de chambre a la responsabilité de nettoyer et de ranger les chambres d'hôtel après l'utilisation par le client, ainsi que de nettoyer les parties communes des étages avec efficacité et rapidité. La femme (valet) de chambre est un (e) spécialiste de la propreté. Discrétion, honnêteté et bonté

caractéristiques de qualités requises pour exercer ce métier.

Les femmes (valets) de chambre sont également impactées par l'évolution et les besoins de la clientèle française et étrangère.

CQP réceptionniste

Le (la) réceptionniste accueille les clients, fait la réservation et gère le séjour.

Il (elle) tient le planning de réservations des chambres. Il (elle) présente les possibilités de l'établissement, il (elle) finit des réservations sur les activités proposées de la ville ou à proximité de l'hôtel, il (elle) remet aux clients la clé de leur chambre. Il (elle) se tient par la suite à la disposition pour faciliter le séjour et il (elle) peut être amené (e) à assurer des services tels que les réservations de taxis ou de spectacles.

L'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies se développent, l'aspect e-réputation doit être pris en compte. La qualité du réseau internet d'ores et déjà les sites et les stratégies des moteurs de recherche et les logiciels affectés s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client.

Face à cette nouvelle forme instantanée et directe de communication, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, faire face aux OTA, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils informatiques (logiciels de réservation, outils de Yield management, Cross-selling ?). Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) rassure le client. Il est bon de lui fournir des preuves, des références.

Le réceptionniste est « en première ligne » au regard de cette révolution numérique.

IV. ? Pôle management

Le contexte social et économique implique l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact direct avec la clientèle.

En effet, le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention. Dans le recrutement, il convient de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela implique également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et jouer ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise.

Il s'agit donc de savoir s'adapter à des besoins variés et évolutifs, à des délais du temps improvisés, à des clients avec des besoins « hétérogènes », et par conséquent, de donner plus d'autonomie au personnel pour des prises de décision immédiates face aux demandes du client tout en étant en mesure de réagir et réglementé.

Les managers doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques. Ils doivent gérer la qualité de la relation client par leurs collaborateurs.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, ils assurent les opérations dans les différents services et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients finaux.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et jouer ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise.

Enfin, les pernaeatis scaoux sngneoluit le fiat que, dnas les HCR, les pteoss de menenagmat intermédiaires snot occupés très maaeirmoetinjr par des salariés bénéficiaires d'une pmroitoon pronslnefoesle interne.

Il convient, aussi, de predrne en comptpe les jeneus en poste issus de la génération dtie « Mneailillns », génération hyperconnectée, iusse d'une multiculture, à l'aise avec les nueleolvs telogcohnes et dotés d'une volonté affirmée de cionilecr luer vie privée avec luer vie professionnelle. En quête de snes dnas luer travail, ils reoaninsnt bein senvuot luer vie ponnilelesrosfe suos l'angle « preojt » plutôt que « carrière » (Étude Socoisioivn 2017-2018).

Il est dnoc eseniestl de pedrrne en cptome les évolutions pdonroefs du mmeagenant aifn de pouvior aetadpr l'offre de sievre et de fidéliser les salariés.

CQP maître (sse) d'hôtel

Le (la) maître (sse) d'hôtel auceleice les ceiltns du rrtunaest à luer arrivée, il (elle) cnnoroode le sericve en salle.

Il (elle) clileonse le cnielt sur le ciohx des ptals et les sgugetionss du juor et diot siovar en prealr en détail. Le (la) maître (sse) est assui le (la) chef (fe) de la slale qui otehrsce mineumseuetint le tiraval des commis, des ches de rnag et selmmiroes aifn de gtraianr le bon déroulement et l'excellence du service.

Il (elle) a l'?il partout, il (elle) connaît pfrnteamait le mécanisme du sievrce en salle, il (elle) siat détecter immédiatement le détail à corriger, et lros des repas, il (elle) pssae de tbae en talbe puor s'assurer que cqhuae cleint est satisfait.

Il (elle) juoe également le rôle d'intermédiaire ertne la salle, la cuisine et la direction. Il (elle) diot siavor meganar une équipe. La ptiquare oalre de l'anglais est aujourd'hui nécessaire.

Le (la) maître (sse) d'hôtel diot être en capacité de développer des compétences rlineaoleentls spécifiques. Il diot gérer la qualité de la riotealn ceintl par ses collaborateurs.

En cnacott pnaernmet avec les différents métiers de l'entreprise, il (elle) apcmongcae les opérationnels dnas leurs msoiisns qindutenoeis et l'entreprise dnas son développement. Il (elle) pemret aux salariés de traalliver de manière efcacfie et cohérente et criunobte à la scatffiason des cetnlis finaux.

CQP gnoevruant (e) d'hôtel

Le (la) gnaueovnr (e) est chargé (e) de vlleier à l'entretien et à la propreté des camhbers d'un hôtel, et puor cela, ses tâches snot mleptlius et variées.

Il (elle) établit le palnning de tarvial dnas les étages, contrôle l'état de propreté des carbemhs après luer nettoyage, vérifie le bon fnecemiontnt des iolaalnsnttis saaietrins et électriques. Il (elle) est rosslpenae de la geoisn des sokcts des mnrabiis et

Avenant n 2 du 10 mai 2021 à l'avenant n 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI HCR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les dioopsiitsns ci-après annenlut et reaepclnmt l'article 18.5 de

des ptridouss srveeat à l'entretien des cerbmahs et des cuoroils de l'hôtel.

Il (elle) rned cmopte de l'activité du pnoesrenl des étages au dteecurir de l'hébergement ou dmcneiartet au dueitecrr de l'hôtel, et puet être associée au rmeurtceent et à la fmoatorin de ce personnel. C'est un métier exigeant, à tâches mliulteps qui nécessite un snes agiu des responsabilités.

Le (la) goatenrnuve d'hôtel est confrontée aux moiaodifitncs de cemtmnpooeret de la clientèle auquel elle diot firae fcae avec diplomatie. Il (elle) diot en pnenecmare veiellr à ce que les règles d'hygiène seonit respectées.

CQP etlxoainpt (e) en restauration

L'exploitant (e) en riatasreuotn est chargé (e) de coonecivr et oasreingr la ptestairon rstiearotaun et les scrveies à la clientèle associés, de gérer l'établissement et en asrseur la rentabilité, de développer une pliquituae commerciale, de ccnoeior et pnrdrree en crhage le mgaemnanet et l'animation des équipes. Il (elle) diot être en capacité de mngaeer et aenimr une équipe. L'exploitant en rrsaeatouitn diot développer des compétences rnatlleloeis spécifiques tnat vis-à-vis de la clientèle que de ses collaborateurs. Ainsi, il diot gérer la qualité de la reoitaln cinlet de ses collaborateurs.

En caotcnt prnenaemt avec les différents métiers de l'entreprise, il (elle) accmnpaoge les opérationnels dnas leurs msinsios qneutndeis et l'entreprise dnas son développement. Il (elle) est un des acteurs ppciraunix de la saifaitocsn des cntleis finaux.

CQP ainsatst (e) d'exploitation spécialisations rtesiuoratr et hébergement

L'assistant (e) d'exploitation exerce son activité au sien d'un hôtel, d'un restaurant, d'un hôtel-restaurant. Il (elle) aitsse la doecirtn de l'établissement dnas ses tâches qdnuinteioes et la rclpame lros de ses absences. Il (elle) conçoit et oasngrie les pietonrsats et les srvicees associés à la clientèle, gère l'établissement en araunsst la rentabilité, développe une poiltuqe commerciale. Il (elle) maîtrise la pyelcolavne du métier, conçoit et penrd en cgrhae le maanengemt et l'animation des équipes, puidrot et eoiltxpe des ayanesls économiques.

Les qualités rseueiqs puor eceerxr cette fcoointn s'articulent auutor du goût des rineotlas humaines, du snes de l'organisation, d'une présentation irréprochable, et d'une capacité à ainemr une équipe.

Manageur (se) intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise, il (elle) est idéalement positionné (e) puor faire la synthèse ertne la diriteocn et la réalité opérationnelle et juoe asnii un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise.

(1) Les alinéas 12 à 21, intitulés « les blocs de compétence » snot ecxuls de l'extension en tnat qu'ils ctneroneinnvt aux dssoniitoips prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

l'avenant n° 1 du 13 jllueit 2004 modifié par l'avenant révisant l'article 18 didut avnaet n° 1.

« Actilre 18.5 Cotisation et répartition

La coitiatson goallbe destinée au fnnnamiceet du régime est fixée à 0,86 % du sialare de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit ertne les différentes getairnas de la manière situ nave :
? gneaatirs décès et anexas : 0,29 % ;
? grinatae rtnee d'éducation et gairtnae hacadnip : 0,16 % ;
? giatnrae incapacité : 0,22 % ;
? gainrtae invalidité : 0,19 %.

La cottiaosin est financée à hetuuar de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le fincmeaennt des giaearns incapacité de tiavral et invalidité est cvouert à hueutar de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur snas que clea acctfee la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance concerne les hôtels, cafés, restaurants et s'ajoute en plus au calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur. »

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant a pour objet de redéfinir en partie les conditions de participation au régime collectif d'adhésion obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la couverture collective des hôtels, cafés et restaurants.

En conséquence, pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 - Dispositions finales. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2021.

Accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI hcr,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INNOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les cotants 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 du champ NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aménagements et services variés présentés en libre-service, que le client choisit sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent

Le présent avenant porte sur l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les dispositions conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de reprendre un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires. La partie la plus diligente des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. En tout état de cause, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son exécution pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les parties susnommées du présent avenant ont décidé, dans le cadre du régime de prévoyance relatif à la cotisation collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, la mise en œuvre de la garantie de la formation continue et du bénéfice des formations à charge au moment du décès d'un salarié ou lorsque ce dernier est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive.

d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants. (1)

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation locale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment et nécessairement porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins 1 délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le (les) délégué (s) syndical (aux). Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif de la négociation. Dans ce cas, une négociation locale doit être ouverte et aboutir soit à un accord multipartite soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral prévu à l'article 3 est transmis au secrétariat de la CPNPI HCR, de manière anonymisée.

(1) Les trois premiers alinéas de l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contrairement à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au rattachement du Royaume-Uni de l'Union européenne. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises sautuant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, élaborent un document ayant pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du présent accord à la suite de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des dispositions du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

3.1. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser

1. Le domaine de la branche économique de l'entreprise ou de l'établissement et lues activités d'activité.

2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être rattachée dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 de l'arrêté ;

3. Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;

4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

5. Les engagements en matière d'emploi et de formation ;

6. Les conditions dans lesquelles les salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;

7. Les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

3.2. Ce document unilatéral peut également prévoir

1. Les conditions dans lesquelles les salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

Les parties soulignent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel ;

2. Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent lues congés payés dans le respect des dispositions légales et utiliser leur temps personnel de formation en matière de cadre de travail pouvant associer l'employeur à travers un accord, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3. Les moyens de suivi de l'accord par les organes syndicaux.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la consultation au CSE préalable que l'avis du CSE soit réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Article 4 - Précisions relatives au contenu du document En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le document élaboré par l'employeur concerne un domaine de la branche économique de l'établissement ou de l'entreprise et des activités d'activité réduite, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce document est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 3.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut convenir avec les salariés concernés de la mise en œuvre d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R. 5122-1 du code du travail à l'exception du motif de conjonction économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 5 - Réduction maximale de l'horaire de travail En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée conventionnelle ou contractuelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Les entreprises visent à ce que la garantie de travail et, le cas échéant, les obligations des salariés en cas de mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 6 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute soustraite d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou réglementaire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée conventionnelle ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnité supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de verser l'indemnité des salariés en cas de base d'activité partielle au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe. (1)

Dans le cadre de la législation en vigueur, pour les salariés dans la durée du travail est fixée par une convention de travail sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :
? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non

travaillées ;
? un juor non travaillé cosenporrd à 7 hereus non travaillées ;
? une sanemie non travaillée corrnpesod à 35 heeurs non travaillées.

(1) *Alinéa étendu suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié ieiretvnne au terme de la période de référence si nécessaire.*

(Arrêté du 26 jllueit 2021 - art. 1)

Article 7 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

7.1.?Les emneegtngas en matière d'emploi

Les peinreratas sucoaix reelalnpt que l'enjeu pincprial de ce dsiotpisif est la préservation des elpmois dnas le sutecer draunt le tpems de la cisre actuelle.

Lorsqu'une esirtnpree met en plcae le dtoipssif spécifique d'activité partielle, elle s'engage ogeaobtelmirnit à ne pas procéder à des lmieneitecnscs puor motif économique, tles que définis à l'article L. 1233-3 du cdoe du taiarvl dnas les cnitdoinos suivantes. Clea iuclnt l'impossibilité de mrttee en ?uvre un paln de sugavdeare de l'emploi (PSE) suaf si le suel veolt du PSE est un paln de départ vnolraitoe (PDV).

Le dcnomeut détermine le périmètre des eipmls concernés, celui-ci cunarvot l'ensemble des emoipls de l'entreprise, asini que la durée des eemngtgaens de l'employeur en matière d'emploi.

Les eetenmanggs en matière d'emploi s'appliquent panednt une durée au muliimn égale, puor cuqahe salarié concerné, à la durée d'application du dipoistsif dnas l'entreprise telle que définie par l'accord ou le dmeoncut élaboré par l'employeur.

Les prerenatis soucaix snligounet que les eagneemtngs en matière d'emploi penveut être rmies en csuae si les peeprecvstis d'activités se snot dégradées par rrpapot à cleles prévues dnas l'accord cliclotef d'établissement, d'entreprise ou de groue ou le decounmt unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et clea conformément aux dsiintoopsis légales et réglementaires en vigueur.

7.2.?Les egnnetmegas en matière de fmtioaorn professionnelle

Les praeeatnris scioaux rllpeant l'importance de la fmoatraoin ctonniue aifn de mitenanir et développer la qaailfioiciun des salariés. Ils slnigoneut l'opportunité de mettre à pforit les périodes chômées au ttrie de l'activité réduite puor développer les qilatufioincas et compétences des salariés ou luer prttmree une rcservoionen professionnelle.

Les sngieiatras cevneinonnt de l'importance de ctuoinner à fromer les salariés aifn d'accompagner au mueix la rclnaee des activités CHRd.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses egenngtmeas en matière de fomiarton professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qonfciliataius et compétences de dieman et de sécuriser luer praocurs professionnel.

En effet, les ptreinaaers soiucaux de la Bnarhce rlpalenpet les possibilités de mieisblor les rsuoecrses dibinlespos de l'OPCO ATKO puor le fnnaeimecmt des coûts de ftioaormn engagés par les entreprises, nmenomtat en miasoilnbt piaermoirerntit le FNE-Formation.

Indépendamment de lerus modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en sitioutan de travail) snot concernées, netmmnoat touets aontcis de formation, de qatcfoailliun ou de viaditloan des aquics de l'expérience itrsecnris dnas :

? le paln de développement des compétences ;
? des actnois de fotoirman cefirtietnas mesis en ?uvre dnas le cdrae du dsposiitf de poiormotn ou de rnsecevroion par l'alternance « Pro-A » ;
? des pjortes csorinctotus par le salarié pnuvaot aesiscor son employeur, dnas le carde de la mlisoiatoin de son ctmpeo

presnoel de fmootiarn puor tuot tpye d'action éligible dnas les cotdnionis prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

Dès lros qu'un salarié bénéficiant du diotspsiif spécifique ALPD décide de mlsoieir les dorits qu'il a aiciqs au tirte du CPF puor se former, les piarets sriaaegitns s'accordent sur le fiat que, dnas le cas où les ditros aquics par le salarié ne coeirirnvuat pas l'intégralité du coût de la formation, un fanncnemiet complémentaire prruoa être envisagé. Sur pooortpiisn de la branche, cttee msruee srea suosmie à l'accord de l'OPCO AKTO, suos réserve de ses disponibilités financières.

Pour une plenie efficacité dnas la gostien des meonys gérés pemriaitnaret par l'OPCO AKTO, et cpmtoe tneu des circonstances, les srgaienatis s'engagent dnas une démarche csovtucnirte aevc l'État et ppesonort la cnosiituottn d'un grupoe de tairval parritiae constitué de mbremes de la CNPE HCR puor aeussrr le svuii des mesures.

7.3.?Autres engagements

1.?Efforts proportionnés des insnctees dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au trite du ditiosipsf spécifique d'activité pllierate lugnoe durée, les pienrareats scaiuox de la brhacne itsnesint auprs des eieersnprts puor qu'elles aeint le snes des responsabilités en pnerant prat à l'effort de solidarité dnas le cnotexte atucel et en aqipuapnlnt un piricnpe de modération des rémunérations, de quеле que ntruae qu'elles soient, des dgiartneis et atceoanniris de l'entreprise concernée.

2.?Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au tirte du dsiptoisif spécifique d'activité plaitrele de lgnuae durée, les erteirpesns n'auront pas rocues à la sous-traitance ou à l'intérim puor remlpeacr des epiolms qui snot en activité partielle.

7.4.?Impact du dospisitf spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vguueir au memnot de la srainugte dduit arcocd prévoit que le dosiipstif d'activité paierttle n'a pas d'impact puor le salarié ceannconrt :

? l'acquisition des congés payés ;
? l'ouverture des dortis à la rrttaeie ;
? le minatien des gneiartas prévoyances et santé ;
? l'alimentation du cmptoe CPF selon les ditossoipins en vigueur.

Article 8 - Date et durée d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le domcnuet élaboré par l'employeur détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise.

La dtae à prtair de lauleqle est sollicité le bénéfice du dsisipoitf spécifique d'activité plliatere au titre d'un aroccd cteollcif ou d'un dmenouct unilatéral ne puet être antérieure au premier juor du mios cvuil au crous deuqul la dadmnee de vdoliiaatn ou d'homologation est tmnarsise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la limtie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Article 9 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le docmunet élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des innctess représentatives du psoenrenl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et du sviui des eatgmnges fixés par le docmunet homologué.

Les iaotmofnirns taressmins au comité scoial et économique ptnoret en pcuillrtear sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les herues chômées, ansii que sur le sviui des eegnmaetngs en matière d'emploi et de froatmion professionnelle.

L'employeur informe, au mions tuos les 3 mois, lorsqu'il existe, le

comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité particulière spécifique, un bail en matière de respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bail est accompagné d'un dossier actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité particulière spécifique.

Article 10 - Procédure d'homologation ou de validation *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Elle est accompagnée :
? du document unilatéral,
? de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe ; et
? en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusions prévu à l'article 2.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité particulière spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 9.

Article 11 - Durée de l'accord et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Il est prévu en matière de la période de la mise en œuvre de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les dispositions visées dans cet accord et s'applique à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 - Révision, dénonciation et modification *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Les dispositions prévues par le présent accord pour faire l'objet de modifications ou de révisions à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.(1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 26 juillet 2021 - art. 1)

(2) Alinéa ajouté de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 26 juillet 2021 - art. 1)

Article 13 - Modalités de suivi du présent accord *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

La CNPPI aura la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, les instances représentatives paritaires de 6 mois en fonction de la CNPE HCR :
? nombre d'entreprises ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise,
? nombre de salariés concernés,
? volume d'heures travaillées sur la période,

? nombre de CPF mobilisés sur la période,
? nombre de parcours « Pro-A » signés.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation économique et sociale ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des organisations représentatives de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus diligente à l'issue du 2d semestre 2021.

Article 14 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 15 - Dépôt et publicité *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences très importantes sur l'activité socio-économique.

L'impact économique et social a été particulièrement sensible par les secteurs du voyage et de l'hôtellerie, qui ont été et sont toujours paralysés par les mesures d'isolement, des restrictions de déplacement, des fermetures de frontières et enfin les confinements, couvre-feu et restrictions de circulation mis en place tout au long des années 2020 et 2021.

Cette situation est sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale.

Cette crise touche de plein fouet l'aviation avec un trafic mondial en forte chute.

Le trafic mondial de passagers a connu un déclin sans précédent dans l'histoire de l'aviation. Selon l'association internationale du transport aérien (IATA), qui représente la part des compagnies aériennes du monde, le nombre de passagers a plongé de 66 % sur 2020, par rapport à 2019. Pas un seul aéroport n'est épargné.

Aéroports de Paris (qui gère les aéroports de Roissy-Charles-de-Gaulle et Orly) avait annoncé avant le 31 mars 2020, soit une baisse par rapport à l'année précédente de 69 % (71 % pour l'international, 72 % pour l'Europe et 58 % pour les vols domestiques en France). Face à une telle baisse du trafic au premier confinement, l'aéroport d'Orly, au sud de Paris, avait même fermé, fin mars, pour ne rattraper que fin juin. À Roissy et Orly, aujourd'hui, des terminaux restent fermés.

« Le 1er trimestre de l'année sera extrêmement difficile » écrit l'IATA, face à la montée des cas partout dans le monde, l'apparition de variants plus contagieux, qui ont commencé à perdre des milliers de personnes sur les voyages, même en France. « Bien que le déploiement du vaccin soit une bonne nouvelle pour l'espace aérien, la situation a été très mauvaise jusqu'à présent, et cela perdure du temps avant que son impact se reflète sur le nombre des passagers », poursuit l'IATA.

Un retour à la normale n'est prévu qu'à partir de 2024 selon l'association du transport aérien international pour l'année 2024 et

2027 pour la société Aéroports de Paris.

La chute du tourisme iaientneront à un icampt meaurj dciert sur l'industrie hôtelière, touchée par aillrues de pilen foeut par la csrie sanitaire.

Par ailleurs, les muesers de connmineeft du printemps, les rncetirtsios seiiarntas qui ont accompagné le déconfinement, les nvouleels meserus rvritisetecs pseris à l'automne 2020 puis au pmetrpins 2021 et les mreesus reitvrtisecs crcnnaoent nmamenott le scetuer de l'événementiel ont fonemtert impacté la bachrne HCR dnas tetuos ses cpootseams : hôtels, restaurants, bars, tureriats ?

Sur l'ensemble de la filière HCR, à la stiué d'un 2d ttrmersie 2020 puseqre à l'arrêt (la bissae aivat ateitnt ? 88 %), les pnosiesronlfes de la filière HCR rsetnet très affectés par la csrie stariaine au corus de la siason estivale.

À 1 an d'intervalle, luer cffrihe d'affaires chtue de ? 30 % sur l'ensemble du 3e temstrie 2020. La tnacndee anlulene polgne un peu puls pour s'inscrire en deçà à ? 36 % à l'issue de l'été (source XERFI/ i + c).

Concernant l'hôtellerie, la crsie se tiradut par un rceul de 35 % du cffihre d'affaires.

À fin steprmbree 2020, le RPveAR (taux d'occupation × prix moyen) hôtelier goalbl en Farnce s'établissait en retairt de 57,5 % par rrpooapt à l'année 2019 (source Oiotvebrsae Mkg Consulting, ocrbote 2020).

La décision de novaeuu cenonmienft aabpplicle à cptoemr du 30 ocobrte a détérioré ecrnoe puls ctete staiotin de même que les mreuses de rcriittees d'activité et de cilcruiaotn psreis au cours du 1er smetese 2021.

Les spécialistes prévoient que les nvaieux d'occupation des hôtels européens ne se rreonnressdt pas anvat 2023.

Concernant la restauration, elle eertngrie un rucel à la fin du 3e ttrmsriere de 27 %, grâce à une aomrce de rrepsie à la siute du pmreier déconfinement.

Toutefois, les peevspriecis du dereinr ttseirmre snot extrêmement atsilremas compte tneu du nveuaou cnnemfoient et des très sérieuses inrdeitucets auotur des fêtes de fin d'année, (source XERFI/ i + c).

Quant aux débits de boissons, le reucl est de 23 % au 3e ttrresmie (source XERFI/ i + c).

Avec la csrie sanitaire, le criffhe d'affaires du tisruome a diminué de 30 à 40 mialildrs d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une biasse de 52 % de luer chrifife d'affaires en 2020 et atinicpnet une bsisae de 63 % en 2021. Une région sur duex aicnitpe des bseias de crffhie d'affaires supérieures à 60 % et mmenoaatt une bsisae de 69 % en Île-de-France.

Enfin, 59 % aicnteipnt une activité rlnietae à la stroie de la crsie dnot nmotenamt 71 % des hôteliers et 65 % des hôtels-restaurants. (source Étude ATKO « imatcps de la csrie sirnaatie »).

Au raegrđ de ces éléments (fermeture des frontières, rfrcoeeenmt des règles d'entrée et soitre des psnnroees en pecanvonre de pyas étrangers entraînant nmemtoamt la ctue du tfiarc aérien) mias également des ancnonnes geaeoventuelnms secuscvises retsarnignet les déplacements (instauration d'un couvre-feu à pirtar de 21 hreus plus aconne d'un nevuaou ceinfmnoent à ctmepr du 30 octroboe 2020 puis annencos de nvouelles rnciirestots au cours du 1er seertmse 2021) et des msurees snaeariits (restriction du nrmobe de pensoens à une même tablée au restaurant, dtiosiatanicn des tlbaes à reeeptcsr plus fertumree des bras et rsuaernttas à cotempr du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également cmome fteomernt dégradée

et l'avenir d'un nmbore imtroat d'entreprises du steceur est en jeu.

« Les peloosnisfners de l'hébergement-restauration dronevt atdenrte l'année 2022 pour espérer rueteovvr n niveau d'activité coaprbmae à cluei du début 2020. Aevc une sisoan quasai bcalhe pour les snatitos de ski et un hizroon de réouverture des bras et des rttenraasus inconnu, le rdmseeesrnet de l'activité srea très gdareul en 2021. Et même si de nemubrox voageys et événements iaemelnniitt prévus en 2020 peveunt snas dtoue être réalisés en 2021, ils ne veonidnrnt pas en sus, les temps et begtdus lrisois des ménages n'étant pas extensibles. Par ailleurs, de nobeesumrs défaillances d'entreprises snot à prévoir pmari les établissements les puls fraiegls ce qui ltiierma la capacité de robned du sueteocr » (étude Xerfi, aivrł 2021).

Dans le cdrae de la crise siaatrine liée à la pandémie de la « Covid-19 », dnot les répercussions aitgtenent dciertement et dmaurbnleet les pneofonsreiss de la bhcnare des hôtels, cafés, restaurants, les prneriaates suiocax ont décidé de mrtete en pacle un dpiioitssif spécifique d'activité plrtialee ptrmtaenet de faire face, au mieux, à cette siaauton eollpcnenxitee et pnrrdee le riaisls des msures d'activité prtlaelie mises en plcae pour le scueter HCR jusqu'à la fin du 1er smetese 2021.

Ils ont partagé le coanstt de la bsisae sniavgcitifie de l'activité économique des enpstireers de la bchrane et le riquse meaurj de gdarne frgltaioisan de son tssiu économique et social.

L'activité pralltiee a été le ppaniircl lvieer utilisé pour préserver l'emploi et les compétences et les qioiflaatincus des salariés au sien des epenestirrs de la branche.

En puls de luers préoccupations ptiriraroies liées à la santé de lrues salariés via la rédaction d'un pclotoore sriantiae dnas la branche, la priorité des oitnosaarnigs prrtaleoas et sdacynlies est aujourd'hui de situeonr l'emploi dnas les eenprsrretis de la bcahnre qui ctoneinut à être affectées par une bisase dlabure de luer activité.

C'est dnoc dnas ce cxnotete que les ptrnaraiees sociaux, ccoitennss de luer responsabilité, covenneint par cet accord, de la nécessité de metrte en place le distioipf d'activité parlilete de lgnoue durée (APLD) au sien de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 julelt 2020, n° 2020-1188 du 29 sepmbrete 2020 et n° 2020-1316 du 30 obctore 2020 fnxait ses modalités d'application.

Ils sentoiuhat replaper que l'accord de bhcnare juoe un rôle supplétif par roarppt aux acrocds négociés au niveau des établissements, eeieprsrnts ou groupes.

Il pemert le rceurs à l'activité réduite en l'absence d'accord cillotecf d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vioe d'un duneomct élaboré par l'employeur au naievu de l'entreprise ou de l'établissement.

Grâce à ce dispositif, les epsrertneis pnourrot mterte en ?uvre duamreblent l'activité pitaelrle dnas des cidtioonnns puls favlaobes pour leurs salariés.

Les perateinars soacix de la bahrnce rodemcanmnet femnroett la négociation d'entreprise dès lros que les cdioinots ns penrtmetet :celle-ci diot être un préalable dnas les eirneetprss dnas lqeelsules un ou psreiulus délégués suiacdnynx ont été désignés. (1)

(1) Au deeinrr alinéa du préambule, les teemrs « celle-ci diot être un préalable dnas les enrtpreises dnas lelulesqes un ou preuusils délégués sdayncuix ont été désignés » snot eclxus de l'extension cmmoee étant ctornaies à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 raeitlve à dereviss dsiiooniptss liées à la crise sanitaire, à d'autres muerses ungeerts ansii qu'au raitret du Royaume-Uni de l'Union européenne.

(Arrêté du 26 jeluilt 2021 - art. 1)

Accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel de frais de

santé

Signataires

Patrons signataires	SNRTC ; GNI HCR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés de la branche des hôtels cafés restaurants bénéficient d'un régime conventionnel de rattachement complémentaire de frais de santé depuis le 1er janvier 2011 (accord du 6 octobre 2010).

Ce régime constitue une avancée significative pour la protection sociale des salariés du secteur.

Construit sur le mécanisme de mutualisation, le régime a su s'adapter à la fois aux changements de cadre juridique des régimes de protection sociale, aux diverses évolutions législatives impactant les frais de santé et, plus récemment, à la crise sanitaire de la Covid-19.

Ainsi, la mutualisation a pleinement joué son rôle depuis 2011.

Afin de maintenir la pérennité du régime et d'accroître son impact en faveur des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place :

- ? une garantie santé ;
- ? un réseau de soins dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- ? un dispositif de degré élevé de solidarité.

Avec le degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux entendent plus particulièrement améliorer des services ayant vocation à répondre à certaines problématiques de santé auxquelles peuvent être spécifiquement confrontés les salariés de la branche des hôtels cafés restaurants.

Compte tenu de ces enjeux importants, les partenaires sociaux ont procédé à la rédaction d'un nouvel accord, appelé à l'avenir et révisé l'accord frais de santé du 6 octobre 2010 ainsi que ses avenants modificatifs n° 1 à 9 respectivement datés du 19 septembre 2012, 24 juin 2014, 26 octobre 2015, 31 mars 2017, 13 octobre 2017, 21 mars 2019, 11 juillet 2019 et 15 novembre 2019.

Chapitre Ier Objet et mise en œuvre du régime

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Entrent dans le champ d'application du présent accord l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en application des dispositions relatives au 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 cédos NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant prioritairement du cde 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 composée de trois établissements ayant une organisation commerciale identique.

Article 2 - Objet du régime collectif obligatoire des salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et complémentaires de frais de santé dont bénéficient à minima les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

S'inscrivant dans le cadre de l'article L. 912-1-I du code de la sécurité sociale, les garanties collectives instaurées par le présent accord présentent un degré élevé de solidarité et sont destinées à ce titre des prestations à caractère non contributif. Ces prestations ou prestations sont exposées au chapitre V. Le degré élevé de solidarité est donc une caractéristique inhérente des garanties de santé exposées au chapitre III.

Les garanties respectent les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines maladies graves, des articles 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord, en ce compris le degré élevé de solidarité.

En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière favorable aux salariés, c'est-à-dire que les garanties d'assurance, les alicotes ou cotisations rattachées au degré élevé de solidarité, la garantie d'assurance et la cotisation patronale doivent toutes être au moins équivalentes.

Article 3 - Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés peuvent accéder, dans le cadre de cotisations (obligatoires ou facultatives) ou d'indemnités d'assurance, à des garanties de frais de santé supplémentaires, moyennant une cotisation spécifique, et dont les cotisations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions permettent, d'une part d'améliorer le niveau de couverture du régime conventionnel existant des salariés, d'autre part d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité « Pacs », à défaut son concubin, ainsi qu'aux enfants à leur charge (selon les définitions prévues par le contrat souscrit par l'employeur).

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

Article 4 - Couverture conventionnelle obligatoire des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de permettre aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5, les prestations d'assurance définies à l'article 10.

Quel que soit l'organisme assureur, le doigté doit être également permis aux salariés d'accéder aux prestations et prestations relevant du degré élevé de solidarité définies au chapitre V.

Article 5 - Salariés bénéficiaires du régime
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie de l'obligation de cruveuore des emolpeuys cssee puor cqahue salarié :

Sont concernés les salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer, ainsi que les salariés exerçant leur activité hors de France dès lors qu'ils demeurent rattachés au régime français de sécurité sociale (détachement au sens de la sécurité sociale).

Les salariés des entreprises de facultés de desservie d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de suspension doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de suspension concernent les situations énumérées ci-après :

? les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date ;
? les salariés à temps partiel et atiprpes qui dieaevnrt aqtiectur une caootstiin au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de suspension ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de suspension de droit institués à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Article 6 - Date d'effet des garanties
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Pour les salariés bénéficiaires définis au premier alinéa de l'article 5, les garanties prennent effet, selon le cas :
? à la date d'embauche ;
? à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Article 7 - Périodes de suspension du contrat de travail
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à un arrêt de travail ou à une réduction de rémunération par l'employeur, ou à un versement d'un revenu de remplacement (par exemple : arrêt de travail d'activité partielle), ou à un arrêt de travail de la sécurité sociale au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité du salarié, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

? d'un congé surlong visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
? d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
? d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
? ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension prend effet à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties conclus par l'entreprise devant prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail de demander pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le montant de la garantie mensuelle le plus élevé de la cotisation (part patronale et part salariale) prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devant expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra fournir sa demande au plus tard un mois après le début du congé non rémunéré.

Article 8 - Cessation des garanties
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

L'obligation de cruveuore des emolpeuys cssee puor cqahue salarié :

? en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties dans les conditions énoncées à l'article 9 ;

? en cas de décès du salarié ;
? en cas de dénonciation du présent accord relatif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de cruveuore des erluoemps cssee d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 9 - Maintien des garanties après cessation du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Article 9.1 - Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certaines cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze mois.

Les garanties individuelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la « Loi Évin » (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 9.2 - Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Peuvent continuer à bénéficier des garanties de santé à titre individuel dans les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement commun aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que leur propre l'organisme assureur pour assurer les garanties individuelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

? d'une allocation de chômage ;
? d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
? ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositions de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

Article 10 - Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Sont concernés les actes et frais de santé relevant des prestations énumérées au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des modalités et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors pénalités, franchises et contributions).

Les acets et faris non pirs en crahge par le régime de bsa de la sécurité scaolie ne snot pas couverts, suaf iitaocidnn ciotranre fnirguat au tleaabu des ptestnorias ci-dessous.

Les pntiasetors snot limitées aux fails réels reastnt à cgrhae du salarié après iinntotetervn du régime de bsa et/ou d'éventuels omagsneirs complémentaires et cmptoe tneu des pénalités, coioutntribs frfiareiotas et fanseirhcs médicales, y cropmis lorsqu'elles snot exprimées suos fomre de frfiroat ou de pontacuerge du ponlafd munseel de la sécurité sociale.

Les gaenirats répondent également :

? aux eegcnxies des ailtercs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité soiacl ;

? aux eecngixs prévues par l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité soialce ritleevas à la cuuevrorte mlamiine dtie « Pneair de sonis ».

Les gataneirs prévues par le présent arlitce s'entendent suos réserve de gaiatrens puls frovebaals sucoitesrs par les epresnierts de la brhcanne qui diveont firae en sorte que les gaairetns snoeit cmrfeonos aux diitoniopsss légaes rappelées ci-dessus.

S'agissant des mminia et mxmaia de couverture, il est précisé que l'expression des prsttiacons indiquée dnas le tbealau ci-dessous, ne puet en aucun cas cdonriue à ce qu'au cas d'espèce, un salarié bénéficie d'un rmrobeeeusmnt inférieur à l'obligation milinmae de crtorevuue ou supérieur au pofland maxaiml ; dnas cttee hypothèse, la protesaitn envietmeefcft versée seirat augmentée ou diminuée à due concurrence, snas que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la gniarate puor être remboursé au-delà des maxima.

Le cratont d'assurance scsuiort par l'entreprise devra :

? prévoir un réseau de soins à cpmtor du 1er jaevinr 2023, dnas les dnoaiems de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;

? cpmortor une clause d'exonération de cotisioatn (part ponratale et salariale) cnnacneort les salariés ilaedvins rasnett dnas l'effectif de l'entreprise et ne pevanrcet pas de searlias en cartnropeite du miaenitn des geirntaas ;

? être au moins équivalent aevc les stiupliants prévues par le présent acocrd (garantie frais de santé, degré élevé de solidarité, giantrae assistance, cottisiaon patronale).

Tableau de prestations

(Tableau non reproduit, costallnube en lgine sur le stie Légifrance, ruqubie Bilnlntues oiffleics des cenovntis collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220031_0000_0009.pdf/BOCC

Chapitre IV Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Article 11 - Montant de la cotisation et répartition

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Article 11.1 - Cotisations finançant les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Les coinotsats snearvt à fncaneir les gnrieatas d'assurance et le degré élevé de solidarité prévues par le présent acocrd snot fixées par accord ertne les eryoeuplms et l'organisme assuerr conuvrat les salariés.

Elles snot exprimées suos fmore de farifot meuesnl puor chque salarié bénéficiaire. Ce fiarfot n'est pas réduit pro rtaa temporis.

La répartition de ces caisionotts diot rcepestr les picneiprs sitnuvas :

? cnsiotatos salairaels au puls :

? puor les salariés rvaenet du régime général de la sécurité sclioae : 0,47 % du PSMS (soit puor iromnftaon 16,11 ?/mois en

2022) ;

? puor les salariés reeanvlt du régime loacl d'Alsace-Moselle : 0,34 % du PSMS (soit puor iofrminoatn 11,66 ?/mois en 2022) ;

? caoisotints des eoueupmyrls a mimina :

? puor les salariés rveelant du régime général de la sécurité siolcae : 0,90 % du PSMS (soit puor imiaofnotrn 30,85 ?/mois en 2022) ;

? puor les salariés relvneat du régime lacol d'Alsace-Moselle : 0,66 % du PSMS (soit puor intrafmoion 22,62 ?/mois en 2022).

Cette répartition frea l'objet d'un réexamen régulier par les perieanats sociaux.

Pour les salariés aanyt pulueirss euoemplyrs et dnas le cas où ldeiss euemrypls ont adhéré au même crotant d'assurance, la ctosiaton est raeprtie au porrtaa du tpems de tavaril entre les différents employeurs. Aifn de mterte en ?uvre cttee modalité de vrsmneet de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents emrlpuoyes de sa saitoitun de pluriactivité au sien de la bhanrce et, en cas de rurutpe d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les arteus epuyemrlos qui dveonrt arols miedoiifr la prat de coiotsotan qu'ils aeuinqcttt de façon à ce que la totalité des ciiontosats siot tjuuoros perçue par l'assureur.

Le salarié et les euymelrops penuevt bénéficiere de la pratirostaion de la cotisation, à cdtinooin que le salarié cimnqumoue aux elruopyems le nrmboc ttaol d'heures travaillées dnas le mios et luer répartition.

Pour les salariés à tpms partiel, la totalité de la coiitotasn est due, hros cas de dsspinee d'affiliation bénéficiant aux salariés à tmeps paritel qui, s'ils étaient affiliés au régime ceotnneovinnl obligatoire, drenaviet aiqetctur une ctioiatson au minus égale à 10 % de luer rémunération brute.

Article 11.2 - Cotisations finançant le degré élevé de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Au sien de la ciiatosotn visée à l'article 11.1 (part paonatlre et salariale), une prat égale à 0,045 % du PSMS est oiengalrtombit consacrée au fannnieemct du degré élevé de solidarité, mtetnat en ?uvre les pasttinroes visées au cpihrate V du présent accord.

Il est rappelé que le pngacroeute affecté au degré élevé de solidarité diot représenter au mions 2 % de la ciatiootsn globale, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 12 - Échéance et paiement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

La ciatiootsn muelnelse est due puor cqhaue salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 5, quelle que siot sa dtae d'entrée et sa dtae de sirote des effeicfts salariés de l'entreprise. Les psoeitrtans snot sierevs puor le mios eentir au tirte duquel la cttooiaisn est versée.

En cas de ruputre du crotant de taarvil (notamment licenciement, rpruute cntvnieonlonee ou rrtupue de la période d'essai, échéance CDD) au corus d'un mios civil, la totalité des conitsaots du mios au crous dquell la rtuupre est ievetnunre est due, à terme échu.

Chapitre V Degré élevé de solidarité

Article 13 - Principes

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le degré élevé de solidarité a vaoioictn à ce que tuos les salariés pssiunet accéder rdaempnpiet à des petarsnoits de qualité, rnlveat des deiamons de la prévention et de l'action sociale. Le cas échéant, les praerairtns scuiaox puorornt décider d'autres mueesrs équivalentes procédant d'un oejbictf de solidarité.

Les prtnraaeis sociuax etennendt aotpperr une réponse spécifique en mteatnt en ?uvre les olitus d'une plitouiqe de prévention volontariste. Clea répond à un dluboe otjcbief : d'une prat le bien-être des salariés, d'autre prat la vltioorsaan de l'attractivité des métiers de la branche.

Les salariés de la branche doivent pouvoir être stunoews lorsqu'ils sont confrontés à des situations difficiles particulièrement deigns d'intérêt sans que ce soit nécessairement lié à leur activité professionnelle (décès, handicap, maladie grave?) ; ce siteun peut aussi bien perdre la forme d'une aide financière (action sociale) que pglloischywoe ou d'ordre pairtqe (conseil).

Article 14 - Action sociale et prévention
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Quel que soit l'organisme aueurr rnetu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

- ? de patseroints d'action sioclae individuelle, afin de permettre l'attribution de srecus et aides financières echnlxpeoties (notamment retse à cghrae santé dans la limite des pldonas du contrat responsable, pnsneoers en sitaoutin de handicap, prsneenos attneiets de madaile grave?), suos contindois de ressources, au profit des assurés en gnadre difficulté ;
- ? de paoestintrs d'action sciaoe cilvctolee ;
- ? d'actions faovsairnt la prévention et l'éducation à la santé, et puls généralement fiasravnot le bien-être pyquihse et marol des bénéficiaires de la couverture, nnetmaomt :
- ? prévention du rsique de tulrboes mqqsteollcuutiueuess (TMS), ainsi que des conséquences de ceuths et bslesreus dans l'exercice de l'activité ;
- ? ctuolointsn de prévention pour les aireptps ;
- ? atcnos de cchaonigs santé et d'incitation à l'activité pisuhyqe ;
- ? iirnfoaomtn sur les dtofiiipsss de dépistages ou miess en pacle de dépistages de cetaenirs mdailaes (risque cardio-métabolique, cancer? [liste indicative]) ;
- ? aictnos en fuaver de la santé mtalnee ;
- ? prévention des ceoitunds addictives, par l'accompagnement d'un agliduocotde ;
- ? de stliboeisnians en ersrneptie cacnrenont la prévention ;
- ? d'un censol et d'un aeepmnmagocnct personnalisés pour les aidants.

Il est cvnnoeu que les dpstosoniis du présent ariltce snoret miess en ?uvre pegrsvmnoeerit d'ici au 1er jvaieyr 2023.

Des acitnos complémentaires prunorot être mises en ?uvre par les ongrmeasis aeursusrs invanertent dans le cmhap d'application du présent accord.

Chapitre VI Prise d'effet de l'accord

Article 15 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aocrd est cocnlu pour une durée indéterminée et enrerta en vegiuur le 1er jilluet 2022.

Article 16 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aocrd vsniat à arseurs une cvurtouere salioce manlmie au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, qellue que soit la tllaie de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les boensis de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il ne comporte pas de dosiinoiptss spécifiques pour les eeirerpstns de mions de 50 salariés.

Article 17 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aocrd pruroa farie l'objet d'une révision de tuot ou pitrae de son cteonnu dans les freoms et délais prévus par les stunlaipoits cilneennotolvnes en vguiuer et dans le rspect des ailtcres L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux aitcres L. 2261-9 et svtiauns du cdoe du travail, il porura être dénoncé à tuot memont à cghrae pour ses ptireas de rspceeter un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord citornnea à pdruioe ses efftes jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pnnedat une durée d'un an à cepotmr de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dspiooisitns du cdoe du travail.

Article 18 - Dépôt et publicité. □ Extension
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aocrd frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asini qu'une dndmeae d'extension, conformément aux dsiospinotis du cdoe du travail.

TEXTES SALAIRES

Convention collective nationale du 30 avril 1997 relative aux salaires

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

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

Article - Salaires minimaux conventionnels

(En francs.)

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	37,91	38,70	40,10	43,20	47,10
Echelon 2	38,20	39,30	41,30	45,80	52,80
Echelon 3	38,40	39,80	42,60		59,10

Avenant n 1 du 30 avril 1999 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CCFRHD ; FAGIHT.
Syndicats signataires	CDFT ; FTGA FO.

Article - Salaires minimaux conventionnels

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 1999

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 35-2-1 " Salaires " est modifié comme suit :

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

Les chiffres suivants se situent à ceux indiqués dans ledit article :

NIVEAU	MONTANT (en francs)
Niveau I	

Avenant n 2 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Osroganaitnis ptarelnoas sgaraitnes : La FHAGIT ;
Syndicats signataires	Snatydcis de salariés seiantgairs : La FGTA-FO ; La fédération des services CDFT ; Le syndicat IVNOA CFE-CGC ; La fédération du commerce et des services CGT ; Le syndicat national hôtellerie rarteuotiasn CFTC,

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2005

Article 1^{er}

Le présent article annule et remplace la grille des salaires prévue à l'article 35.2.1 de la convention collective nationale des hôtels,

Echelon 1	40,22
Echelon 2	40,51
Echelon 3	40,71
Niveau II	
Echelon 1	41,01
Echelon 2	41,61
Echelon 3	42,11
Niveau III	
Echelon 1	42,41
Echelon 2	43,61
Echelon 3	44,91
Niveau IV	
Echelon 1	45,51
Echelon 2	48,11
Niveau V	
Echelon 1	49,41
Echelon 2	55,11
Echelon 3	61,41

Article 2

Le présent texte sera applicable au premier jour du mois qui suivra son existence au Journal officiel.

Les parties conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application.

cafés, restaurants.

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

(En euros)

niveau	échelon	saire horaire horaire brut
	1	8,03
I	2	8,07
	3	8,10
	1	8,15
II	2	8,24
	3	8,32
	1	8,36
III	2	8,55
	3	8,74

IV	1	8,84
	2	9,23

A titre transitoire, en vue d'une renégociation globale du nouveau V le présent avenant ne remet pas en cause les dispositions en vigueur à ce jour concernant les cadres techniques et les cadres autonomes.

Article 2 Entrée en vigueur

Avenant n 2 bis du 5 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; SOAYNRCHT ; UIMH ; GNC.
Syndicats signataires	Fédération des secvris CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération amntouoe générale de l'industrie hôtelière tirtuqsouie (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, 73004 Chambéry, par lettre du 9 mai 2007 (BO n°2007-20)

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2007

Les oiransngtoas pmlortaeas et scldeynais de salariés seraigtanis ont exprimé leur souhait de définir des rémunérations mnamiels atcvaitres dnas la branche d'activité en conformité avec la stuoaiitn économique des entreprises, leur diversité et le caractère par nature variable de leur activité.

Dans le pelonemongrt de cet avenant, les stdcianys de salariés représentatifs et les oganioaritsns palnraotes représentatives s'engagent à ouivrr une nleovule négociation spécifique aux rémunérations minimales, dès le mois de jluieilt 2007.

Ils snot counvnes que les diionpssoits snivantes aennnult et rpalnmceet les dposiistins du 1 de l'article 35.2 de la ctneovinon clotievcle ntnaaolie des hôtels, cafés et restaurants.

Article 1^{er}

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	8,63	8,83	9,10	9,60	10,95
Echelon 2	8,70	8,88	9,28	9,90	12,69
Echelon 3	8,77	8,98	9,44		16,58

Article 3

Salaires mimnauix cntenineoolnvs anluens butrs pour les salariés rémunérés au punotarcgee service, hors aveangtas en nutrae nrroutiure et logement

Pour les salariés rémunérés au pntcgoreuae servcie conformément aux dsspiiootnis des acletirs L. 147-1 et snuativs du cdoe du travail, l'entreprise puet décider de rteeecpsr une glilre de saiealrs minmiuax cnlenveontins alunens bruts, hros

	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		32 200

Le présent aavnt est coclnu pour une durée indéterminée et ernreta en vgeuuir le 1er juor du mois snuivat la paturoin au Jurnaol ofeicfil de son arrêté d'extension. Atclrie 3 Formalités de dépôt

Le présent anevant frea l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2005.

Champ d'application

Le présent aevant cncnroee l'ensemble des salariés, y cmroips les pnsorenl aainstrtmidif et les salariés embauchés suos cnoatt de foiaotmrrn en alternance, des etpesinrres reelavnt du cmhap d'application de la coninvoetn ctclielove nialaotne des hôtels, cafés et rrrtaatsnues en dtae du 30 avirl 1997.

Les erntepsries visées par le camhp d'application snot généralement répertoriées aux codes NAF sainvtus : 55.1A, 55.1C, 55.1E, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.6A (bowlings).

Sont elucxs les établissements de chaînes revaelnt panieimrenplct du cdoe NAF 55.3 A et dnnot l'activité prlipincae cotsnsie à préparer et à vendre, à tuos tepys de clientèle, des aeitlmns et bnoissos variés présentés en libre service, que le clneit dsoipse sur un pataleu et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mimium composée de 3 établissements aanyt une esinngge coicmrlmae identique.

*Article 1^{er}bis

Extension du chmap d'application

Les praianrtees soaucix cnieenovnt d'inclure les discothèques dnas le chmap d'application de la contoivnen cileoclvte ntalionae de 1997 asini que du présent avenant.

Les ernipteress reenlavt du cdoe NAF 55.4 C snot dnoc également visées.* (1)

Article 2

Salaires mamiuinx cotnninlevoes horaires

Les rémunérations hrieoras btures aelicpablps sur le ttrorriee métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpecset des sialraes mauimnix cntenevloonnis suivants.

(En euros)

aavteagns en nature, ntorruuie et logement. Dnas ce cas, les mmuinmis hiroaers cenioevntnns ne snot pas applicables.

Cette gillre de rémunération, acpillbape sur le toeirrrtie métropolitain et les DOM, est déterminée pour une année civile, année de l'exercice comptable, ou ttoue ature période définie par l'entreprise d'un mximum de 12 mois dnas le reecpst des srelaais mmuaix cnonioolvtnes suivants.

(En euros)

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

Elles sont calculées proportionnellement 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 commercial ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois.

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

Article 4

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Avenant n° 12 du 29 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1er juillet 2010

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en attendant des

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	8,95	9,22	9,68	10,25	12,06
2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
3	9,10	9,63	9,97		17,14

Article 3 - Négociation des salaires minima conventionnels horaires

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2010

Les partenaires sociaux ont convenu de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre 2010 en commission mixte paritaire afin de négocier la grille de salaires conventionnelle aux fins de validation des avantages sociaux des salariés de la branche d'activité et de l'évaluation au minimum des écarts de rémunération entre les niveaux et les échelons.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1er juillet 2010

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il est conclu en application de l'article 1er de la loi n° 2008-1473 du 10 novembre 2008 et au plus tard le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord a pour objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il est conclu en application de l'article 1er de la loi n° 2008-1473 du 10 novembre 2008 et au plus tard le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

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

Article 5

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.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

(1) L'arrêté de l'extension conventionnelle étant contraire aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail, aux articles 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings), pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er).

Les dispositions relatives au 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, 56.10B, 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 plats et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye au consommateur, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2010

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

(En euros.)

Article 5 - Révision et modification

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2010

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2010

Les organisations patronales et syndicales de salariés ont, le 15 décembre 2009, signé un avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants afin de :

améliorer l'attractivité de la branche et en termes d'amélioration des conditions d'emploi qu'en termes de formation professionnelle ;

? développer un dialogue social de qualité au sein de la branche d'activité.

Dans le présent avenant et en application de cet avenant n° 6, les

Avenant Salaires n 13 du 12 janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT cemmcore ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de foimratn en alnaentrc des eetirsnpes renealvt du chmap d'application de la conionvtn cletvoilce niaanotle des hôtels, cafés et raesnutrts en dtae du 30 avril 1997.

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

Sont exclus les établissements de chaînes relevant pccienramlet du code NAF 56.10B et dont l'activité prclpiinae cintosse à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aenmtls et bsooniss variés présentés en lrbie service, que le cenlit dpsioe sur un plateau et pyae anavt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des sirleas muiaimx cionelntnvoes suivants :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	9,10
	2	9,17
	3	9,28

Avenant n 14 du 1er mars 2012 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SNRTC ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT crecmoe ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

partenaires sociaux ont repris les négociations, élaborant le présent avenant dont les dispositions principales et complètent les dispositions de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 en son article 2.

II	1	9,41
	2	9,54
	3	9,82
III	1	9,88
	2	9,97
	3	10,19
IV	1	10,46
	2	10,64
V	1	12,30
	2	14,35
	3	17,50

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

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

Article 4 - Révision et modification

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Par l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants signé le 15 décembre 2009, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à ce que le salaire horaire

du 1^{er} échelon au 1^{er} niveau de la grille de salaire soit au moins égale à 1,01 Smc horaire.

Les partenaires sociaux, soucieux de tenir leurs engagements et de renforcer l'attractivité de la branche, se sont réunis afin de fixer les salaires minima applicables aux salariés de la branche.

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de foimratn en alnaentrc des eetirsnpes renealvt du chmap 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, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant pccienramlet 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 pyae avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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

(En euros.)

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,31	9,59	10,06	10,64	12,58
2	9,35	9,72	10,15	10,82	14,66
3	9,46	10,00	10,37		17,93

Article 3 - Prime TVA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Quand bien même la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration dite « prime TVA » est conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'application de la prime TVA selon les modalités et conditions prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la création d'une prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration au sein de la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants, en dépit de l'augmentation du taux de TVA à 7 %, ne saurait en aucun cas être interprétée comme une volonté des partenaires sociaux de reculer sur l'application de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la création d'une prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration du 15 décembre 2009 et plus précisément aux dispositions relatives à la suppression de la prime TVA en cas d'augmentation du taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants. Dans l'hypothèse où le taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants venait à augmenter, à la date d'application du nouveau taux, les dispositions du présent accord seraient d'application de plein droit.

Néanmoins, le versement de la prime sera maintenu au titre des mois au cours desquels la prime a bénéficié du taux de TVA à 7 % et irrévocablement à l'échéance de la prime prévue à l'article 5 de l'avenant n° 6.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord 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 a pour objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord 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.

Avenant n° 16 du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SNRTC ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le 15 décembre 2009, les organisations patronales et syndicales de salariés se sont réunies et ont signé un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants. Aux termes de cet avenant n° 6, les organisations patronales et syndicales de salariés sont convenues notamment de la création d'une prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration dite « prime TVA ».

A cette occasion, les partenaires sociaux conviennent spécifiquement que « la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est maintenue conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants ».

Ils ajoutent que « dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans la 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 la 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 ».

Or, à compter du 1er janvier 2012, le taux de la TVA applicable aux hôtels, cafés et restaurants pour ceux de leurs services préalablement éligibles au taux réduit de 5,5 % a été porté par la loi de finances rectificative n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 à 7 %.

C'est dans ces conditions et conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 que les organisations patronales et syndicales de salariés se sont réunies afin de tirer les conséquences de l'augmentation du taux réduit de TVA dans la branche d'activité sur la prime TVA.

Aux termes de leurs échanges, les partenaires sociaux, dans le cadre des avancées antérieures du texte ci-après référencé (mutuelle-remboursement des frais de santé, jours fériés supplémentaires, etc.) ont convenus de maintenir l'application de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, pour assurer l'équité de l'attractivité de la branche, se sont accordés pour fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en application des dispositions relatives au 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 du champ NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des plats et boissons variés présentés en libre-service, que le client doive sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

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

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,52	9,73	10,21	10,80	12,74
2	9,55	9,87	10,30	10,98	14,85
3	9,60	10,18	10,55		18,16

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

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 fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Avenant n° 20 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2014

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,63	9,86	10,43	10,95	12,95
2	9,66	10,02	10,49	11,12	15,05
3	9,72	10,40	10,79		20,63

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Il entrera en application le 1er novembre 2014.
Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension.

Article 4 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu d'engager des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Préalablement à l'engagement de ces discussions, les partenaires sociaux ont rappelé le caractère de crise économique et financière particulièrement difficile qui préside à ces négociations.

Ils ont également souligné l'instabilité floue à laquelle sont confrontés les acteurs de la branche d'activité, constatant notamment la chute du taux de TVA applicable au secteur.

Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de privilégier le maintien dans l'emploi et le maintien de salariés, d'une part, la poursuite du pouvoir d'achat des salariés, d'autre part.

Ils ont enfin souhaité recevoir les engagements pris à l'occasion de la signature de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants le 15 décembre 2009.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur tout en poursuivant en priorité l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les conditions ci-dessus définies.

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en application des dispositions relatives au champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les établissements visés par le champ d'application sont généralement répertoriés aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèle des plats et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et puise à volonté, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les rémunérations horaires butées applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des règles ci-dessus définies :

(En euros.)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Conformément aux dispositions fixées par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations

aifn de réviser la glrile de sraeails appaclible dnas le secetur des hôtels, cafés, restaurants.

Les preeitarans saucoix ont souhaité ieuinqdr qu'ils étaient attachés aux cnooidtins de rémunération et de pcriototn slciaoe (prévoyance et fairs de santé) dnot bénéficient les salariés de la bahncr HCR.

En outre, les ogtiosarinnas pelotaarns et silcaendys de salariés saetanirgis du présent avnneat ont rappelé le cottxene économique particulièrement dcffiilfe au sien de la bnrcxae qui se tuairdt par un net rceul de l'activité et un arsesnemccoit des fetuermers d'entreprises.

Elles ont également souligné le fiat que les pipecsreevts d'amélioration étaient obérées, en particulier, par l'augmentation de la TVA et des crhgaes supportées par les entreprises.

En parallèle, eels ont mis en avnt luer souhait, d'une part, de privilégier le miatenn dnas l'emploi et le rrumneeect de salariés et, d'autre part, de préserver le puoivor d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les ooiatnsrinags paraentols et snelicydas de

salariés sgiinrteas du présent aeannyt ont fixé les nvuaaeox seaailrs mimina alalpipecs aux salariés du secteur des hôtels, cafés, rrsnaetauts en pnnaret en cptmoe les oitbfcjcs stvuians :
? l'égalité plfensnolisoere etnre les hoemms et les femmes, d'une prat ;

? la vilsraatoion des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Dans ces mêmes objectifs, les oairtgasonns poaelnrts et sidanlecys de salariés siraaigntes du présent avnneat pnernt l'engagement de mener une rneotfe des cisiosifltnacas cnooonllevietens alemeuencllt abiaclepls dnas la branche, et ce sur la base, notamment, du rproat de banrhce que les mêmes oniaorasnitgs endtenen vior finalisé aanvt la fin du troisième tmetirse 2014.

Les onsniaogars plantareos et saldyencis de salariés sainigtears du présent avenant, secsuuoies de manetiinr la qualité du dlouigae social, s'engagent à tiarleavl au miaaentn des nauvex de progressivité etnre le naiveu I, échelon 2, et le nveaiu IV, échelon 2, jusqu'au terme du porsscues de rnfetoe des caisiliaoftnscs et au puls trad jusqu'au 30 jiuin 2015.

et, d'autre part, de préserver le pooivur d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les ognroitaais peanaoltrs et sycldeans de salariés siraiantags du présent aeavnt ont fixé les nouvavex sariaels miinma aialeclppls aux salariés du sceetur des hôtels, cafés, rrsaunaetts en pnernt en cptmoe les ofetijcbs svianuts :

? l'égalité pnsreosfinoelle etnre les hmomes et les femmes, d'une prat ;

? la vatsioaroiln des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Le présent avnneat crnenoe l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos cotnat de fmitaorn en actualnree des erinsrepets rveenalt du cahmp d'application de la cnvtienoon ciovtlcee nnoaailte des hôtels, cafés et rneasuttars en dae du 30 airvl 1997.

Les entserrpeis visées par le cahmp d'application snot généralement répertoriées aux codes NAF stnvuias : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont euclxs les établissements de chaînes relnvaet ppeamcilreinnt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pprcialne cnitosse à préparer, à vndree à tuos tpeys de clientèle, des antelmis et bonioss variés présentés en libre-service, que le clinet dsspoie sur un palaetu et pyae aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au miinumm composée de tiros établissements aanvt une enegisne ciaromemcle identique.

Article 2 - Minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Les rémunérations hreioras brteus appeilabcls sur le tiirerrote métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le repect des sleiraas mnimia coennteinonvls svntuias :

(En euros.)

Avenant n 23 du 8 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Préambule

Conformément aux piircpens fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en aclipoaitpn de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pneaatreris scoiaux ont engagé des négociations aifn de réviser la glrile de slraieas ablacpilpe dnas le suceetr des hôtels, cafés, restaurants.

Les peraeanrtis souciax ont souhaité ideqiuinr qu'ils étaient attachés aux cooniindts de rémunération et de pttreceioon silcoae (prévoyance et fairs de santé) dnot bénéficient les salariés de la barchne HCR.

En outre, les oisatngraions praaltoens et sincadyels de salariés sagiretains du présent aanenvt ont rappelé le cexttnoe économique particulièrement dcliiffie au sien de la bnachre qui se tdriaut par un net recul de l'activité et un areimocenssct des freeurmtes d'entreprises.

En parallèle, eels ont mis en avnat luer souhait, d'une part, de privilégier le mneiatin dnas l'emploi et le rtemeucenrt de salariés

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,77	9,92	10,50	11,02	13,03
2	9,80	10,08	10,56	11,19	15,14
3	9,86	10,46	10,86		21,21

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Le présent avennat est à durée indéterminée.

Il etrenra en atiappiocln le 1er juor du mios sivuant la poatiiclubn au Jaronul oeffiicl de son arrêté d'extension.

Le présent aoccrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux arceitls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Le présent aennavt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdtiioonn d'observer les règles définies aux aetcilrs 3 et 4 de la

Avenant n 25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT-GNI ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent avenant ccenroee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos cnoatrt de fmoitroan en acrlnaente des etiperrsnnes rrvaealt du chmap d'application de la cvintoenon

Échelon	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,16
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97		21,55

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent annaevt est à durée indéterminée.

Il etenrra en aiapltpocn le 1er juor du mios svainut la pblioatucin au Junroal oieifcfl de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er spermtebe 2017.

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acirltes L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent anaevnt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ctoidonn d'observer les règles définies aux aetirlcs 3 et 4 de la cvtonoinen cltivolcee niaolâne des hôtels, cafés et ranutsertas du 30 arivil 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Avenant n 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SYNHORCAT GNI ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

clieotlvce nalonaita des hôtels, cafés et rtnaseratus en dtæe du 30 aivrl 1997.

Les ereterpniss visées par le cmahp d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF svitunas : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont eulxcs les établissements de chaînes renalvet pcnepimnrialet du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pilcpniare ctiosnse à préparer, à vrende à tuos types de clientèle, des antliems et bosnisos variés présentés en libre-service, que le ceintl dpiosse sur un patlaeu et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au muiinmm composée de tiors établissements aaynt une ennegsie creaomlmcie identique.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les rémunérations hraeoirs brutes acelaiplbs sur le titirroe métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rcepest des saireals mminia conveielnontns stuvanis :

(En euros.)

Conformément aux piernrcis fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en aipptcaioln de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les parneaitres soaicux ont engagé des négociations aifn de réviser la glirle de saraleis aipcalpble dnas le sueetcr des hôtels, cafés, restaurants.

Les prineatraes sioucax ont souhaité iudqnier qu'ils étaient attachés aux citnodions de rémunération et de pretcoiotn scoiale (prévoyance et fiars de santé) dnot bénéficient les salariés de la brcanhe HCR.

En outre, les oionantagisrs pnrolteas et sedyilancs de salariés saringteias du présent aanvnet ont rappelé le ctexntoe économique particulièrement dlifcfiie au sien de la bahncr qui se tiraudt par un net rucel de l'activité et un acrecesomsnit des furetrèmes d'entreprises.

En parallèle, elels ont mis en anavt luer souhait, d'une part, de privilégier le matniien dnas l'emploi et le rtrmceneuet de salariés, et d'autre part, de préserver le pvioour d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les oginsnoaiarts prtlaanoes et sneilcdyas de salariés seinigrtas du présent avennat ont fixé les nauevuox sealiars miinma alcilppaebis aux salariés du suceter des hôtels, cafés, rrsuatnates en panernt en cmtope les oejftbics snautvis :

? l'égalité peosfilsnrenloe etnre les hmomes et les femmes, d'une prat ;

? et, d'autre part, la voaoatrislin des compétences et de l'expérience des salariés.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aevnant coerncne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos cnraott de froiatomn en aennclatre des ernesieptrs rnevalt du camhp d'application de la cooetninnv clovlicete nalonitæe des hôtels, cafés et rtstrenuaas en dtæe du 30 aivrl 1997.

Les eeespirtrns visées par le cmhap d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF situvans : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont eulxcls les établissements de chaînes rlenevat

à l'ensemble des établissements du secteur de la restauration, à l'exception de ceux qui exercent l'activité de préparation, à vendre à tous types de clientèle, de plats et de boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye à la consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une organisation identique.

à l'ensemble des établissements du secteur de la restauration, à l'exception de ceux qui exercent l'activité de préparation, à vendre à tous types de clientèle, de plats et de boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye à la consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une organisation identique.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les salaires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment

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

(En euros.)

Échelon	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	9,98	10,18	10,77	11,30	13,36
2	10,03	10,31	10,83	11,47	15,59
3	10,10	10,66	11,13		21,83

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

sauf (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

Le présent avenant est à durée indéterminée.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le caractère économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

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

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

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le respect des salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Article 4 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les niveaux de salaire minimums applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs :
? l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, d'une part ;
? et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicables dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs ont l'obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties ont souhaité identifier qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de travail

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Avenant n 29 du 16 décembre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI hcr,
Syndicats signataires	FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

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

Sont exclus les établissements de chaînes relevant du secteur de la restauration, à l'exception de ceux qui exercent l'activité de préparation, à vendre à tous types de clientèle, de plats et de boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye à la consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une organisation identique.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

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

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	11,01 ?	11,30 ?	12,40 ?	13,50 ?	17,50 ?
2	11,09 ?	11,60 ?	12,60 ?	14,00 ?	20,80 ?
3	11,20 ?	12,20 ?	13,00 ?	14,50 ?	27,00 ?

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les stagiaires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

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

Article 5 - Révision et modification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations

afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Ces négociations ont abouti à un accord collectif de branche de la pandémie de « Covid-19 ».

En effet, en raison de la crise qui traverse toujours d'actualité, l'activité touristique a été marquée par de longs mois de fermeture, des confinements comme les confinements, les couvre-feux, l'obligation de porter un masque sanitaire? ainsi que les éléments qui ont profondément impacté les entreprises du secteur HCR ainsi que les salariés soumis au régime de l'activité partielle.

Alors que la reprise d'activité semble s'amorcer, celle-ci se trouve de nouveau compromise par une nouvelle vague de l'épidémie, déstabilisant les acteurs économiques de la branche.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité de développer l'attractivité de la branche.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent accord ont fixé les nouvelles échelles salariales applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité territoriale entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les obligations des employeurs s'appliquent également à l'égard des femmes et des hommes.

Le barème des échelles salariales fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre tous les moyens utiles pour remédier à ces disparités salariales.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 3 décembre 1997

En vigueur en date du 7 déc. 1997

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des discothèques et des tuteurs osenarartugis de réception (1), les dotinsiposis de la ctivoenoin cvltoelcie noliatane des hôtels, cafés, rarutesatns du 30 avril 1997 :

- les dssponitios du quatrième alinéa du papgraahre de l'article 10 du trite 2, raelitf aux dopionisstis particulières pour les délégués du personnel, snot euelcs cmoe conrraites aux dsniosoptis de l'article L. 424-2 du cdoe du travail.

Le mot " neuf " fagunrit au quatrième alinéa du ponit 3 de l'article 22-1 du tirte 6, rteailf à l'horaire myeon dnas le crdae de la modulation, est exclu, au raergd des leiimts fixées à l'accès au chômage ptareil par le 2° de l'article L. 212-4-8 du cdoe du travail. Par cohérence, le temre " neuf " fagriunt au cinquième alinéa du même ponit 3 est exclu.

L'avant-dernier alinéa du piont 7 de l'article 22-1 du ttrie 6, rtlaief à la rémunération, est exclu, en vertu du pmeirer alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le dixième alinéa de l'article 23 du trite 7 est exlcu comme cirnotare à l'article L. 123-2 du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 23 du ttrie 7, rtaief aux congés des rsreniostsstatas des DOM-TOM, est exclu, au rreagd du caractère annuel des congés payés posé par l'article L. 223-1 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du pinot 1 de l'article 29-2 du ttrie 7 est exclu, comme coairrtne aux diosntspios de l'article 7 de l'accord de mauassilointen du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du

ARRETE du 28 décembre 2001

En vigueur en date du 28 déc. 2001

Article 1^{er}

Sont ruendes obligatoires, pour tous les eyelomprs et tous les salariés cmopris dnas le champ d'application de la cootnenivn cevtcilloe nnaliotae des hôtels, cafés, rautesatrens du 30 avril 1997, les dtionsspiios de l'avenant n° 1 du 15 juin 2001 sur la réduction du tmeps de tvarial cclnou dnas le cdrae de la cneonoitn clicovete susvisée.

Les acliters 1.1 (principe) et 1.2 (calendrier) du ttrie I^{er} (temps de tvraial dnas l'industrie hôtelière) snot étendus suos réserve de l'application du direner alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Le pprhagaare 2 de l'article 1.3 (mesures d'accompagnement de la réduction du tpems de travail) du ttrie I^{er} susvisé est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des papearhags II et IV

19 jeivavr 1978.

Le ponit 2 de l'article 5 du trite 1, rtelaif à la sinisae en appel de la Cisosimmon nltoaanie d'interprétation et de conciliation, est étendu suos réserve des dnoipoisstis de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Le pmerier alinéa du ponit 4 de l'article 6 du tirte 1, rtaielf au rôle des cssimonimos décentralisées de conciliation, est étendu suos réserve des distniioosps de l'article L. 522-1 et snuavits du cdoe du trviaal rtaflies aux dnstsopiiios cnrencaot les procédures de règlement des cltonifs clcofetils du travail.

L'article 8 du ttrie 2 rlatief à la liberté d'opinion est étendu suos réserve des dpsniotosis de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa du pniot 1 de l'article 29-2 du tirte 7 est étendu suos réserve des doinpssitios de l'article 7 de l'accord de misiaaalnostun du 10 décembre 1977.

Le priemer alinéa du point 7 de l'article 29-2 du titre 7, rtiaief à la déduction des indemnités de la sécurité sociale, est étendu suos réserve des dtsiooinspis de l'article 7 de l'accord de msuntseliaiaon du 10 décembre 1977.

Article 2

L'extension des eeffts et snatcions de la cooniventn citcolvele nntailaoe est faite à dtaer de la puticilabon du présent arrêté pour la durée retsant à ciuorr et aux ctoidonnis prévues par liadte convention.

Article 3

Le deercuitr des rotielans du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ocieiffll de la République française.

Fiat à Paris, le 3 décembre 1997.

Ntoa : (1) l'exclusion des traiteurs-organiseurs de réception est supprimée par l'arrêté du 10 jeainvr 2000.

de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui pseot les ctondiions dnas lleeuqlses les eirstreenps de vnigt salariés ou mnois pneuevt prétendre au bénéfice de l'aide iatcntivie et, d'autre part, suos réserve de l'application des disisponitios de l'article L. 241-13-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les alinéas 2 et 3 de ce même phagrrpaae 2 snot étendus suos réserve de l'application du derneir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

L'article 2 (heures supplémentaires) du ttrie I^{er} susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1, pmreier alinéa, du cdoe du travail riatlft au seuil de déclenchement du ropes compensateur.

Le dereinr alinéa de l'article 2.2 (modalités d'attribution) du trite I^{er} susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du tvairal raelitf à la bfcaoiniotn et à la matoajroin de srlaiae aeblippacls aux heuers supplémentaires.

L'article 3.4 (calendrier individualisé) du trite II (aménagement du

temps de travail) est étendu sous réserve qu'en aiippaltcon de l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail un accord complémentaire de bcarhne étendu ou d'entreprise définisse les modalités de décompte de la durée du trviaal de cqahue salarié asni que la psrie en ctopme et les cnoitidos de rémunération des périodes de la midultoaoon pennadt lluqeeses les salariés ont été absents.

L'article 3.5 (heures supplémentaires) du trite II susvisé est étendu sous réserve du rpsect de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail.

Le prmieer alinéa de l'article 5 (réduction du tpems de tvarial par l'octroi de jrous ou de demi-journées de repos) du ttrie II susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II, alinéa 1er, du cdoe du travail.

L'alinéa 4 de l'article 5 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II), alinéa 2, du cdoe du taraivl qui prévoit que la psrie des jrous de rpoes diot duereemr puor pratie au cohix du salarié.

L'alinéa 5 de l'article 5 susvisé est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du tviaarl aux tmrees duegul sulee une pitrae des jrous de rpoes puet aemtnlier le cotmpe épargne-temps.

L'article 6 (compte épargne-temps) du ttrie II susvisé est étendu sous réserve qu'en aiatppicoln des doiopstnisis de l'article L. 227-1, alinéa 11, du cdoe du travail, un aoccrd complémentaire de bncahra étendu ou d'entreprise définisse les cintndoois de terrsnaft des doirts des salariés en cas de moutatin d'un établissement à un ature ou dnas une faillie du même groupe, les modalités de cvoesonrin en tpmes des prmies et indemnités, les ctnioodins d'utilisation du cmotpe épargne-temps asini que le calcul, la lutdiaoiqn et le vreenemst des indemnités compensatrices.

L'alinéa 3 de l'article 6 susvisé est étendu sous la même réserve formulée à l'alinéa 5 de l'article 5 susvisé.

Le deuxième alinéa de l'article 7.3 (les artues cadres) et le pieemrr alinéa de l'article 8.2 (dispositions poprers aux caders de l'article 7.3) du ttrte III (temps de tvaaril des cadres) snot étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du cdoe du traavrl qui définit les catégories de craeds puor leuseqls une cnoietovnn de fiaofrt puet être conclue.

L'article 8-2 susvisé est étendu sous réserve qu'en apictpiaoln des dnpioioitsss de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail, un aoccrd complémentaire de barhne étendu ou d'entreprise définisse les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, les modalités de svuui de l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la crghae de taivral qui en résulte anisi que les modalités concrètes d'application des règles rtleaivs au rpoes qeutdoiin et hebdomadaire.

L'alinéa 4 de ce même acirtle 8.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III) susvisé aux temres duquel le foafrit en jruos n'est ouvret que puor les cedars dnot la durée du tepms de trvial ne puet être prédéterminée du fiat de la nrtuae de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils eceerxnt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eplmoi du temps.

La grlile de srielaas frnaguit au deernir alinéa du ttrie IV

ARRETE du 7 octobre 2002

En vigueur en date du 17 oct. 2002

Aitlcre 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les epuryelmos et tuos les salariés copirms dnas le cahmp d'application de l'accord départemental (Haute-Saône) du 13 décembre 2000, les diisipotosns duidt accrod départemental (Haute-Saône) du 13 décembre 2000 rteailf à la msie en plcae d'une cmsioisomn pirrtiaae dnas la pofoseirsn des hôtels, cafés, rtutenraass en Haute-Saône.

(rémunération) est étendue sous réserve, d'une part, de l'application des diotispniosis réglementaires paontrt rlsaaetivoiorn du sariale mimunim de canccossie (SMIC) et, d'autre part, de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnvaeir 2000 rvtieale à la réduction négociée du tpems de tarvail qui istitnue au pofirt des salariés rémunérés au SIMC une gaantire de rémunération revalorisée au 1er jeliult de cqhaue année.

L'article 10 (contrat de travail) du trtie VI (temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa pirmeer de l'article L. 212-4-3 du cdoe du taiarvl qui précise les minonets oeilatbgoris qui diot cmotoperr le cortant de traavil à tmeps partiel.

Le snoecd turet du deuxième alinéa de l'article 10 susvisé est étendu sous réserve qu'un aorccd complémentaire de bncahra étendu ou d'entreprise fxie l'ensemble des caelsus oeirtalogbis prévues par l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

L'alinéa 6 de ce même alcrtie 10 pmrtrteanet de réduire le délai de prévenance de spet jrous à trois jours est étendu sous réserve que soenit prévues par aroccd complémentaire de bncahra étendu les celasus mentionnées à l'article L. 212-4-4, alinéa 2, du cdoe du travail, à savoir les gtiaarens raeevtlis à la msie en ovreue puor les salariés à tmeps praietl des ditros ronnceus aux salariés à tpmes ceplomt anisi que la fioitaxn d'une période mialmine de taivral ctninuoee et la loimattin du nrmboc des cprueos au crous d'une même journée.

L'article 11 (durée du travail) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application des aeictlrs L. 212-1 et L. 212-7 du cdoe du travail.

L'alinéa 2 de l'article 12 (heures complémentaires et hreues supplémentaires) du titre VI susvisé est étendu sous réserve que siot précisée par aroccd complémentaire de bhrcane étendu la csluae de fiotixan d'une période mlanime de trvial citunnoe risque par l'article L. 212-4-4, alinéas 1 et 2, du cdoe du tiaarvl et pmeanettrt de petror au teirs la ltmiee d'heures complémentaires secilpustebis d'être effectuée.

L'article 12 (coupures) du titre VI susvisé est étendu sous réserve que siot précisée par aoccrd complémentaire de bchanre étendu la crnipoetarte spécifique prévue à l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du taivavl et ptameternt de déroger à la lotiimtian de l'interruption d'activité à duex heures.

Article 2

L'extension des etffes et sociantns de l'accord susvisé est fitae à daetr de la plbaituoicn du présent arrêté puor la durée rsatent à criuor et aux cnoidonits prévues par liedt accord.

Article 3

Le dtirecuer des rialtons du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oiefficl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord pnatraol susvisé a été publié au Bietluln oiffceil du ministère, fculacsie Covtninenos ccleielotvs n° 2001/27 en dtae du 7 août 2001, dsilnboipe à la Dciireotn des Jnuuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

Ailrtce 2

L'extension des etffes et snatnicos de l'accord susvisé est fitae à daetr de la pcubtiaillon du présent arrêté puor la durée ratesnt à criuor et aux cnooidtnis prévues par ldiet accord.

Acrtile 3

Le dteuercir des rtleioans du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oceffiiil de la République française.

Nota. - Le ttxe de l'accord départemental susvisé a été publié au Buleltn officefl du ministère, flsaciuce covnonnites cllicvieoets n°

2002/21 en dtae du 22 jiu 2002, dilbonpise à la Dioicrten des Jouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

ARRETE du 30 décembre 2004

En vigueur en date du 1 janv. 2005

Article 1^{er}

Sont runedes obligatoires, puor tuos les epeuoylrms et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la connvieotn clvicoetle nantlioae des hôtels, cafés, rusnaerttas du 30 avrl 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 jleilt 2004, les dsiopsoniits duidt aennavt n° 1 du 13 jlluiet 2004 (Champ d'application, durée et aménagement du tpmes de travail, congés payés coletnnnevois et jorus fériés, tvarail de nuit, rémunération et prévoyance) à la cenvtoonin covetlcile susvisée, à l'exclusion :

- des temers : " cnpmatot un an d'ancienneté dnas l'entreprise " mentionnés au deienrr alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) du ttrie II (Durée et aménagement du tpems de travail), cmmoe étant crtoianers aux dipstionis du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tarival ;

- des duex derriens alinéas du paprahgare 9.5 (Interruption d'activité, coupure) de l'article 9 (Temps partiel) du ttrie II susvisé, comme étant caeirrnos aux disioionpsts du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tivraal qui ne prtmneteet pas d'exclure caetinrs poelnenrss du bénéfice des certroetaipns prévues en cas d'interruption d'activité supérieure à duex heures.

La deuxième pahsre du pinot a de l'article 4 (Heures supplémentaires) est étendue suos réserve de l'application des disitoipsons du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

L'article 6 (Durées mximales du travail) du ttrie II (Durée et aménagement du tpms de travail) est étendu en ce qui cncroee les salariés qualifiés de treliavlar de niut suos réserve de l'application des dsioioitpns de l'article L. 213-3 du cdoe du tivaral et du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002.

Le troisième alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) du trite II susvisé est étendu suos réserve de l'application des dionioptstiss du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tiaavr aux trmees dseeuullqs le tepms nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne puet farie l'objet que de cnrtptareies suos frmoe de reops ou financières.

Le ponit c de l'article 8 (Affichage et contrôle de la durée du travail) du ttrie II susvisé est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dosistionps du pmerier alinéa de l'article L. 221-4 du cdoe du tvarail et, d'autre part, des doipsisoints de l'article L. 221-2 du même code.

L'avant-dernier alinéa du pahagrappe 9.2 (Contrat de taarvil des salariés à tpms partiel) de l'article 9 (Temps partiel) du ttrie II susvisé est étendu suos réserve de l'application des dsnisooitpns du pimerer alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tvraial aux tmeers deqelules le délai de prévenance puet vaeir en deçà de spet jorus jusqu'à un mmiunim de trios jruos ouvrés.

ARRETE du 30 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Article 1^{er}

Sont rednues obligatoires, puor tuos les eypmreulos et tuos les salariés cmpoirs dnas le camhp d'application de la cvoteinnon ccllotieve niantaole des hôtels, cafés, runresattas du 30 arvil 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 jelliut 2004, les dioosstpnis de l'avenant du 2 nbreomve 2004 prtaont révison de l'article 18 (prévoyance) de l'avenant n° 1 du 13 jleilt 2004 à la ceniovtton clecivtole susvisée, à l'exclusion :

Le pinot 2 du pagrphraae 16.3 (Durée malxiamie du taviarl de niut et tpms de pause) de l'article 16 (Travail de nuit) du ttrie VI (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dssitipinoos combinées de l'article L. 213-3 et du dnriier alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tariavl delsqeles il résulte que les durées heidobaraedms malameixs moeynne et alusboe de taiarvl sur duoze siemeans deorvnt être reimeevntsepct de 46 hereus et de 50 heerus puor les eretpeirns dnot la durée équivalente est de 37 heures.

L'alinéa 2 de l'article 18 (Prévoyance) du titre VIII (Prévoyance) est étendu suos réserve de l'application des dtsoptions des pimerer et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slicoae aux treems duqleelses selues les curetureovs oarfnt des gnatraeis de naievu supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.

Le direenr alinéa de l'article 18 susvisé est étendu suos réserve que la négociation et la cinsloucon du pclrtoooe d'accord tqhneucie fnectinonol annoncé snoeit cnomreofs aux règles fixées à l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Le septième alinéa du ppgaaarrhe 20-8 (Cas des salariés n'ayant pas travaillé pndeant la totalité de la période de mlotodaiun et dnot le coratn a été rpomu danrut ctete même période), la première psrhae du huitième alinéa de ce même prhgapraae 20-8 et le phagaarpe 20-9 (Modalités de rrouecs au cnotart à durée déterminée ou temporaire) de l'article 20 (Modulation du tpems de travail) de l'annexe 1 (Aménagement du temps de travail) snot étendus suos réserve de l'application des arlcteis L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tiarval qui précisent les cotdnoinis dnas lellquesues est déterminée la fioacrtn sssialiabe de la rémunération.

Le deernir alinéa du pgrparaahe " Dsioionspts générales " de l'annexe 2 (Prévoyance) est étendu suos réserve de l'application des dotinpsiois des pmeierr et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sacloie aux trmees deqsluels sluees les ceueovrtrs oarfnt des gerainats de nvieau supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.

L'annexe 2 susvisée est étendue suos réserve que la négociation et la cionsoulcn du plortooce d'accord thqiuene fnnictonoel annoncé snioet crmofoens aux règles fixées à l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eeffts et sonntcias de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pilbtcouain du présent arrêté puor la durée raenstt à cirour et aux cdintoions prévues par lidet avenant.

Article 3

Le deutceirr des rnaetolis du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oificfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bleluitn oefcfiil du ministère, fcislcaue ctnoivoenns ctelocivles n° 2004/37, dlosnbipe à la Drceition des Junaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

- des tmeres : " anavt l'âge de 65 ans " mentionnés au prhrpaaage 18.2.3 (garantie dubloe effet), cmmoe étant ceirnatros aux dsnstpioois de l'article L. 122-45 du cdoe du tvarial ;

- du pgrphraaae 18.10 (Commission ptiriaare de suliclvnraee du régime de prévoyance), comme étant criatonre aux dinpostiosis de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Le paarpahge 18.7 est étendu suos réserve de l'application des dpoisotins du pereimr alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sitnnoacs de l'avenant susvisé est ftaie à

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du

ARRETE du 26 mars 2007

En vigueur en date du 29 mars 2007

Article 1^{er}

Sont réputés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 5 février 2007, relatif aux conditions de travail de la fonction collective, à l'exclusion de l'article 1^{er} bis (Extension du champ d'application), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail, aux termes desquels la convention ou ses annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Le paragraphe 3 (Temps de pause) figurant à l'article 12-3 (Durées maximales journalières) est 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).

Le deuxième alinéa du troisième paragraphe (Contingent annuel d'heures supplémentaires) figurant à l'article 19-5 (Heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application des

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2004/49, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

dispositions de l'article L. 212-7, premier alinéa, du code du travail, qui prévoient que les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 du code du travail peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa 2 de l'article L. 212-7 du code du travail ;

- l'avenant n° 2 bis du 5 février 2007, relatif aux salaires, à l'exclusion de l'article 1^{er} bis (Extension du champ d'application) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail, aux termes desquels la convention ou ses annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2007/10, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 €.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0275 du 28 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 26 du 13 octobre 2017 relatif à l'obligation de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage : permis de former, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 6 renvoyant à l'article 3 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, et sous réserve, d'autre part, du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14.060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa du 2 de l'article VIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Le premier alinéa du 3 de l'article VIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'accord du 4 février 2019 relatif à la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/24 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'avenant n° 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la CPNEF de l'industrie hôtelière, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le tableau de garanties de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le terme : « nationale » figurant au 15e alinéa de l'article 2 et au dernier alinéa de l'article 3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'avenant n° 8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.

Le 5e de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'avenant n° 9 du 15 novembre 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais soins de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, l'application des honoraires limites de vente et, d'autre part, les périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Le 5e alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/31 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0099 du 27 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord professionnel du 5 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au quatrième alinéa du 1° de l'article III, les termes : « et de contrats aidés » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect de l'article L. 6324-1 du code du travail.

La première phrase de l'article V est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

Les alinéas 12 à 21, intitulés « les blocs de compétence » de la seconde partie de l'annexe 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Les certifications, visées ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- DCL portugais - diplôme de compétence en langue pour le portugais ;
- DCL Italien - diplôme de compétence en langue pour l'italien ;
- DCL russe - diplôme de compétence en langue pour le russe ;
- DCL espagnol - diplôme de compétence en langue pour l'espagnol ;
- DCL allemand - diplôme de compétence en langue pour l'allemand ;
- DCL FLE - diplôme de compétence en langue pour le français langue étrangère ;
- DCL chinois - diplôme de compétence en langue pour le chinois ;
- DCL anglais - diplôme de compétence en langue pour l'anglais ;
- DCL FP de 1er niveau - diplôme de compétence pour la langue française professionnelle ;
- DCL arabe - diplôme de compétence en langue pour l'arabe ;
- Bilan de compétences.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

modifiant l'arrêté du 26 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0220 du 21 septembre 2021

Arrêté du 26 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0172 du 27 juillet 2021

Article 1

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au dernier alinéa du préambule, les termes « celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Le 5ème alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

Le 1er alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le 2ème alinéa de l'article 12 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/24 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021

L'article 1er de l'arrêté du 26 juillet 2021 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

« Les termes "celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés" figurant au dernier alinéa du préambule, ainsi que les trois premiers alinéas de l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

« Le 5e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

« Le 1er alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

« Le 2e alinéa de l'article 12 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail. »

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.