

Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie Pays Basque

AFFAIRES SOCIALES & FORMATION PROFESSIONNELLE

Date : 1^{er}/03/10

N° Affaires sociales : 13.10

N° Formation Professionnelle : 03.10

AVENANTS N° 6 ET N° 10 DU 15 DECEMBRE 2009 MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DES HCR DE 1997 (application obligatoire au 1^{er} mars 2010)

La convention collective nationale du 30 avril 1997 vient d'être modifiée par deux avenants :

➤ **l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 à la CCN des HCR.**

Cet accord a été signé par :

- les organisations patronales minoritaires suivantes : le SYNHORCAT, la CPIH et la FAGIHT (l'UMIH et le GNC ne sont pas signataires de cet accord)
- et les organisations syndicales salariées suivantes : FO, CFDT, CGC, CFTC-CSFV et la CGT.

➤ **l'avenant n° 10 du 15 décembre 2009 à la CCN des HCR (versement d'une prime au tuteur « accrédité »).**

Cet accord a été signé entre les trois mêmes organisations patronales et les cinq organisations syndicales salariées.

Entrée en vigueur de ces avenants :

Ces deux avenants viennent d'être étendus par arrêté ministériel du 19 février 2010, publié au Journal Officiel du 24 février 2010.

L'entrée en vigueur de ces avenants est prévue le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. En conséquence, l'avenant n° 6 et l'avenant n° 10 à la CCN des HCR de 1997 deviennent applicables, obligatoirement, à l'ensemble de la profession à compter **du 1^{er} mars 2010**.

En effet, l'extension a pour objet de rendre obligatoire ces deux avenants pour tous les employeurs (y compris les adhérents des syndicats non signataires, l'UMIH et le GNC) et salariés compris dans le champ d'application de cette convention.

Ces avenants font l'objet d'une exclusion relative à l'intégration des discothèques dans le champ d'application de la CCN (article 1bis de l'avenant n° 6 et n° 10).

Sur le préambule de l'avenant n° 6 :

Rappelons, que grâce à notre intervention auprès de la sous commission des conventions collectives et du Ministère, la rédaction de l'arrêté d'extension maintient certaines dispositions prévues par l'avenant n° 2 du 5 février 2007. En effet, le Ministère, par la rédaction de son arrêté d'extension, a effacé toute ambiguïté concernant l'annulation ou non de l'avenant n° 2 dans son intégralité.

Il s'agit des dispositions relatives :

- au temps de travail (durées maximales et temps d'habillage et de déshabillage) – *Fiche n°2 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007.*
- aux heures supplémentaires (majorations, contingent) - *Fiche n°3 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007.*
- aux repos compensateurs - *Fiches n°4 et 5 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007.*
- à l'affichage et au contrôle de la durée du travail – *Fiche n°5 de la circulaire du 14.07 du 30 mars 2007*
- au travail de nuit - *Fiche n°8 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007.*
- au temps partiel - *Fiches n°9 et 10 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007*
- à la modulation – *Fiche n°11 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007.*
- au cycle - *Fiche n°12 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007.*
- à l'aménagement du temps de travail - *Fiche n°13 de la circulaire 14.07 du 30 mars 2007.*

Nous vous présentons ci-dessous et sous forme de fiches, les nouvelles dispositions contenues dans ces deux nouveaux avenants n° 6 et 10 du 15 décembre 2009 et les conséquences qui en découlent.

Présentation des fiches

AVENANT N° 6 A LA CCN DES HCR

- Fiche n° 1 :** **Le champ d'application**
- Fiche n° 2 :** **La rémunération**
- Fiche n° 3 :** **La reconnaissance des qualifications**
- Fiche n° 4 :** **La prévoyance et la mutuelle**
- Fiche n° 5 :** **La prime liée à la réduction du taux de TVA**
- Fiche n° 6 :** **Les jours fériés**
- Fiche n° 7 :** **La négociation collective de branche**

AVENANT N° 10 A LA CCN DES HCR : VERSEMENT D'UNE PRIME AU TUTEUR « ACCREDITE »

- Fiche n° 8 :** **La valorisation de la fonction tutorale**

Fiche n° 1 : Le champ d'application

Champ d'application (article 1)	Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997. Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings) Sont exclus les établissements de <u>chaînes</u> relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.
Extension du champ d'application (article 1bis)	Les partenaires sociaux avaient convenu d'inclure les discothèques (code NAF 56.30Z ou 93.29Zp) dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant. Mais l'arrêté d'extension du 19 février 2010, publié au Journal Officiel en date du 24 février 2010 exclut les discothèques de ce champ d'application. <u>En conséquence</u>, n'étant rattachées, juridiquement, à aucune convention collective (ni à celle des HCR, ni à celle des Parcs et Lieux de Loisirs), les discothèques pourront, comme par le passé, appliquer notre convention collective nationale et ses avenants de manière volontaire (cf. circulaire Affaires sociales n° 29.09 du 16/06/09).

Fiche n° 2 : La rémunération

1 – La grille de salaire (article 2)

Cet article 2 de l'avenant n°6 remplace l'avenant n°5 du 15 avril 2008.

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

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Echelon 1	8,92	9,22	9,68	10,25	12,06
Echelon 2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
Echelon 3	9,10	9,63	9,97		17,14

2 – Négociation des salaires minimaux conventionnels horaires (article 2bis)

L'idée des partenaires sociaux est de créer une négociation obligatoire, en tout cas, pour un niveau de la grille. En effet, les syndicats signataires se sont engagés à ce que le salaire horaire du 1^{er} échelon au 1^{er} niveau soit au moins égal au SMIC + 1%.

Pour ce faire, ils conviennent de se réunir en commission mixte paritaire afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du SMIC (et donc courant janvier de chaque année), ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Fiche n° 3 : La reconnaissance des qualifications (article 3)

Rappelons que la convention collective nationale de 1997 comporte une grille de classification des emplois avec 5 niveaux et échelons. L'obtention du CQP permet au salarié qui est embauché à un poste correspondant d'accéder directement au classement ci-dessous.

La qualification des salariés est revalorisée.

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

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

Fiche n° 4 : La prévoyance et la mutuelle (article 4)

Les partenaires sociaux signataires ou non de l'accord, ont décidé :

→ d'améliorer la couverture sociale des salariés de la branche en réexaminant le dispositif de prévoyance qui existe déjà, et ce, dans les 12 mois suivant l'arrêté d'extension des avenants n° 7, 8 et 9 du 22 juin 2009 à la convention collective des HCR, c'est-à-dire dans les 12 mois à compter du 22 décembre 2009.

→ De créer une couverture frais de santé (mutuelle) au plus tard le 1^{er} juillet 2010. Pour cela, une commission technique paritaire a été constituée. Celle-ci est constituée de deux représentants par organisation syndicale de salariés et d'employeurs du secteur HCR.

→ Conformément aux dispositions de l'accord prévoyance du 2 novembre 2004, les partenaires sociaux décident de renouveler ses dispositions pour une période quinquennale. Bien sûr, pour toutes questions relevant de la prévoyance, vous pouvez toujours contacter les services d'HCR Prévoyance au numéro vert suivant : **0 800 427 000**

Rappelons qu'à ce jour, seul une convention ou un accord collectif ou un référendum permet d'instaurer un régime frais de santé dont le montant de la cotisation peut être partagé entre l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, signalons que le groupe de travail paritaire s'est déjà réuni 3 fois et qu'il travaille notamment à un cahier des charges en vue d'effectuer un appel d'offre début avril 2010.

Fiche n° 5 : La prime liée à la réduction du taux de TVA (article 5)

Précisons au préalable que les partenaires sociaux et notamment l'UMIH et le GNC sont convenus que cette prime est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche des CHR.

Il en résulte que si ce taux de TVA à 5,5 % disparaît au profit d'un taux supérieur, la prime est obligatoirement supprimée et les salariés ne seraient plus en droit de la réclamer.

Les bénéficiaires de cette prime	Cette prime est versée à l'ensemble des salariés (y compris les apprentis et les jeunes sous contrats de professionnalisation) de l'entreprise à deux conditions cumulatives : → Le salarié doit avoir un an d'ancienneté à la date du versement de ladite prime ; → Et il doit être présent dans l'entreprise le jour du versement Attention, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime sous réserve de justifier de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement. <i>Rappelons que le code du travail prévoit le cumul des CDD saisonniers pour le calcul de l'ancienneté (article L. 1244-2 du code du travail)</i> <u>En tout état de cause</u>, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime à l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement et/ou entreprise sans condition d'ancienneté. Cette prime sera versée au prorata de la durée de leur contrat de travail.
Le montant de cette prime	Le montant de la prime 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 calculé au prorata de leur temps de travail contractuel. Cette prime, plafond y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA :

	Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
	56.10A 56.10B	Restaurants	100%	500 €
	55.10Z	Hôtels avec restaurant	50%	250 €
	55.10Zp 56.30Zp 56.21Zp 93.11Z 93.29Zp	Autres entreprises	25%	125 €
	<u>Exemples de calcul pour un restaurant :</u> <u>1^{er} cas :</u> un salarié au niveau I – échelon 1, soit un salaire horaire de 8.92 € et travaillant <u>169 h par mois</u> : - salaire de base annuel : $(8.92 \text{ €} \times 169 \text{ h}) \times 12 \text{ mois} =$ 18 089,76 € - soit une prime de : $18 089,76 \times 2 \% =$ 361,80 € <u>2^{ème} cas :</u> un salarié au niveau I – échelon 1, soit un salaire horaire de 8.92 € et travaillant <u>151,67 h par mois</u> : - salaire de base annuel : $(8.92 \text{ €} \times 151,67 \text{ h}) \times 12 \text{ mois} =$ 16 234,76 € - soit une prime de : $16 234,76 \times 2 \% =$ 324,70 €			
Les conditions de versement	Le 1^{er} versement de la prime 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. Pour les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier, sauf si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié. Dans ce cas, la prime n'est pas due.			
Clause de non-cumul	Les entreprises qui ont mis en place de manière explicite depuis le 1^{er} juillet 2009, des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, n'auront pas à verser la prime TVA conventionnelle. Attention, ces contreparties sociales devront être versées chaque année et de façon pérenne.			
Bilan	Le 30 septembre 2012 au plus tard, et sous réserve que le taux de TVA reste à 5,5%, un bilan sera établi par les partenaires sociaux sur l'application de la présente stipulation et ses modalités d'octroi.			

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

Fiche n°6 : Les jours fériés (article 6)

Ces nouvelles dispositions **modifient** l'article 11-1 du titre III « *jours fériés* » de l'avenant n° 2 à la Convention collective nationale des CHR de 1997. L'article 11-3 demeure applicable (*le travail des apprentis mineurs les jours fériés*)

Modalités d'application des 10 jours fériés, en plus du 1^{er} mai.	Dans les établissements permanents	Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise bénéficient, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours fériés par an dont : - 6 jours fériés garantis à compter de la date d'application du présent avenant.
	Dans les établissements saisonniers (et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents)	Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, bénéficient, en plus du 1^{er} mai, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application ci-dessus, au prorata de la durée du contrat de travail. Ces salariés doivent justifier de 9 mois d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail.
	Dans les établissements ouverts plus de 9 mois.	Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrats saisonniers qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.
Modalités complémentaires des jours fériés garantis	Les salariés des établissements permanents	<u>Les présentes dispositions modifient celles de l'avenant n°2.</u> Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si tous les salariés ont bénéficié des jours fériés garantis (ex : 6 jours pour les salariés à temps plein). A défaut, elle informe PAR ECRIT le salarié de ses droits restants dus à ce titre. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivant : → soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés, → soit être indemnisé de ses jours. Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront obligatoirement rémunérés.

	Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers des établissements permanents	Ils bénéficient, au prorata de la durée de leur contrat de travail, des jours fériés garantis dans les mêmes conditions que ci-dessus. Au terme du contrat saisonnier, l'employeur devra rémunérer les jours fériés garantis leur restant dus.
	Les salariés à temps partiel	Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents. Cependant, la disposition conventionnelle prévoyant l'attribution d'un jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur 5 jours ou plus par semaine. Au contraire, lorsque le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de 5 jours par semaine, les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés garantis au prorata temporis. Ex : un salarié à temps partiel, ayant 1 an d'ancienneté, travaillant 2 jours dans la semaine ; il bénéficie de 2/6 de 6 jours fériés garantis. Ex : un salarié à temps partiel, ayant 1 an d'ancienneté, travaillant 2 heures sur 5 jours dans la semaine ; il bénéficie des 6 jours fériés garantis.
Définition des 6 jours fériés garantis	Il est donc accordé au salarié 6 jours fériés garantis par an. Ce qui signifie que ces 6 jours fériés sont : - soit chômés et payés ; - soit compensés en temps ; - soit indemnisés, même si le salarié est en repos les jours fériés considérés.	
Définition des 4 autres jours fériés	Les 4 autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes : - le jour férié est chômé, dans ce cas, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction de salaire ; - seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié le jour férié considéré, l'intéressé bénéficie d'une journée de compensation ; - le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou indemnisation ;	

En résumé	Nous souhaitons attirer votre attention sur les principales modifications apportées par l'avenant n° 6, vis-à-vis des établissements permanents : - le nombre de jours férié est désormais de 10 jours (au lieu de 8) dont 6 jours fériés garantis ; - les employeurs doivent respecter un certain formalisme. En effet, ils devront informer par écrit les salariés du nombre de jours fériés restant dus ; - il y a désormais 3 périodes distinctes : au terme de l'année civile, dans les 6 mois qui suivent et au terme des 6 mois
-------------------------	---

Fiche n° 7 : La négociation collective de branche (article 8)

Les partenaires sociaux conviennent de définir un calendrier social au titre des négociations annuelles de branche pour l'année 2010 et les années à venir.

Ils conviennent aussi de se réunir régulièrement en commission mixte paritaire au moins deux fois par an.

1er trimestre 2010	Mise en place d'un groupe de travail paritaire sur la refonte des classifications.
2ème trimestre 2010	Accord sur le maintien de l'emploi des seniors dans la branche professionnelle
3ème trimestre 2010	Amélioration des garanties prévoyance ainsi qu'un accord sur la santé au travail

Fiche n° 8 : Valorisation de la fonction tutorale (avenant n° 10 et article 7 de l'avenant n°6)

Précisons tout d'abord que le champ d'application de l'avenant n° 10 est le même que celui de l'avenant n° 6 et a fait l'objet de la même exclusion concernant les discothèques.

Tuteur concerné	Attention, la valorisation de la fonction tutorale ne concerne que le tuteur « accrédité CPNE-IH » qui encadre un salarié en contrat de professionnalisation et qui exerce cette fonction de tuteur au-delà d'une durée d'un mois.
Montant de la prime	Cette valorisation se traduit par le versement d'une prime à ce tuteur accrédité. Cette prime est égale à 2% du salaire de base calculé au mois, hors avantage en nature nourriture, dans la limite de 12 mois.
Modalités de versement	Elle est versée en UNE SEULE fois à l'issue du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme du 12 ^{ème} mois quelle que soit la durée du contrat.
Clause de non cumul	Cette valorisation de la fonction tutorale n'est pas cumulaire avec les dispositions d'un accord d'entreprise visant le même objet.