



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 13.18
du 24/05/18*

Avenant n° 22 bis à la convention collective nationale des HCR du 07/10/16 relatif aux cadres autonomes

Publication de l'arrêté d'extension

Lorsque le cadre fait partie de la catégorie « cadre autonome », celui-ci peut être soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours de 218 jours.

Initialement, le recours au forfait jours dans le secteur HCR a été introduit par l'article 13.2 de l'avenant n° 1 à la convention collective nationale des HCR du 13 juillet 2004.

Toutefois, sur ce sujet, la jurisprudence a évolué ces dernières années et est devenue plus exigeante quant à la rédaction des accords collectifs permettant la mise en place des conventions de forfait en jours.

Suivez-nous sur www.umih.fr



Afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, la jurisprudence impose, désormais, aux accords collectifs de prévoir des mécanismes de contrôle et de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail.

Aussi, afin de tenir compte, d'une part des spécificités de cette catégorie de salariés et, d'autre part, de l'évolution de la législation et des principes jurisprudentiels intervenus depuis la signature de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004, les partenaires sociaux ont signé, le 16 décembre 2014, un avenant n° 22 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif aux cadres autonomes.

Les partenaires sociaux voulaient ainsi anticiper un jugement de la Cour de la Cassation qui a invalidé les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004. Dans un arrêt du 7 juillet 2015, la Cour de cassation a, en effet, jugé que les dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatives au forfait jours ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés en forfait jours en raison d'une insuffisance des garanties prévues en matière de suivi de l'amplitude et de la charge de travail.

L'avenant n° 22 a été étendu par arrêté ministériel du 29 février 2016, publié au Journal Officiel du 8 mars 2016. Il est entré en application le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, soit le 1er avril 2016.

Cependant, l'arrêté d'extension comportait une réserve sur l'article 2.4 « suivi du temps de travail » de l'avenant n° 22.

En effet, le Ministère du Travail a estimé, qu'au regard des arrêts de la Cour de cassation intervenus postérieurement à la signature de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014, les dispositions de l'article 2.4 dudit avenant ne sont pas suffisantes à garantir un suivi effectif de la charge de travail et de l'amplitude de travail du salarié.

Aussi, « l'article 2.4 est étendu sous réserve que soient précisées, par accord d'entreprise ou d'établissement ou par un **nouvel accord de branche**, les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés » (cf. circulaire Affaires sociales n° 16.16 du 16/06/16).

Il a donc été décidé de renégocier un nouvel avenant afin de sécuriser les règles juridiques du forfait jours des cadres. De plus, la loi Travail du 8 août 2016, à son tour, est venue renforcer certaines dispositions relatives au suivi de la charge de travail du salarié, en renforçant notamment le formalisme et en créant un droit à la déconnexion du salarié.

Par conséquent, afin de prendre en compte la jurisprudence de 2015 et les nouvelles dispositions de la loi Travail, un nouvel avenant n° 22 bis à la convention collective nationale des HCR relatif aux cadres autonomes a été conclu le 7 octobre 2016.

Cet avenant a été signé par :

- l'ensemble des organisations patronales : UMIH, GNC, SNRTC, GNI-FAGIHT et GNI-SYNHORCAT ;
- et par 4 syndicats de salariés : FO, CGC, CFDT et CFTC. La CGT n'a pas signé ledit avenant.

Entrée en vigueur de l'avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016 :

Cet avenant a enfin été étendu par arrêté ministériel du 9 mars 2018, publié au Journal Officiel du 15 mars 2018.

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

En conséquence, l'avenant n° 22 bis est applicable à l'ensemble de la profession depuis le 1^{er} avril 2018.

En effet, l'extension a pour objet de rendre obligatoire cet avenant pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application dudit avenant.

L'avenant n° 22 bis a pour objet de fixer les modalités de recours aux forfaits annuels en jours dans le respect du nouveau cadre légal.

De plus, il **annule et remplace l'avenant n° 22 du 16/12/14 et se substitue aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.**

Par rapport à l'avenant n° 22, le nouvel avenant n° 22 bis :

- modifie principalement les dispositions relatives au suivi du temps de travail ;
- organise la proratisation du plafond en cas d'absence du salarié qu'elle soit ou non assimilée à du temps de travail effectif ;
- et établit un droit à la déconnexion.



Cependant, l'arrêté d'extension comporte à nouveau des réserves :

- ⇒ **L'article 2.2 « nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte »** : l'article 2.2 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départ en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L 3121-64 du code du travail.

A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant 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 n'a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

Ainsi, l'arrêté d'extension valide l'article 2.2 de l'avenant n° 22 bis relatif aux modalités de décompte des jours travaillés, sous réserve qu'un accord d'entreprise le complète sur la prise en compte des absences dans la rémunération des salariés.

- ⇒ **L'article 2.4 « suivi du temps de travail »** : l'article 2.4 est également étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L 3121-64 du code du travail ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même des modalités d'exercice du droit 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 habituelles 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 informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficace (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire).

Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

De même, l'arrêté d'extension valide l'article 2.4 de l'avenant n° 22 bis relatif au suivi du temps de travail, sous réserve qu'il soit complété par un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur fixant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Il en résulte que le recours par les entreprises du secteur au forfait annuel en jours en application directe de l'avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016 ne sera totalement sécurisé que sous réserve qu'un accord d'entreprise complète les dispositions des articles 2.2 et 2.4 dudit avenant.

Présentation de l'avenant :

Nous vous présentons ci-après sous forme de fiche, les nouvelles modalités de recours au forfait annuel en jours prévues par l'avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016.

Par ailleurs, vous trouverez ci-joint :

- l'arrêt d'extension du 9 mars 2018, publié au Journal Officiel du 15 mars 2018 ;
- ainsi que l'avenant n° 22 bis à la CCN des HCR relatif aux cadres autonomes du 7 octobre 2016.

LES CADRES AUTONOMES ET LE FORFAIT JOURS SUR L'ANNEE (avenant n° 22 bis à la convention collective nationale des HCR du 7 octobre 2016)

1- Salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait jours sur l'année

Notion de cadres autonomes (article 1)

✚ Définition :

Peuvent être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, les salariés autonomes, à savoir les salariés qui :

- disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.
- sont des cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR
- et bénéficient d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

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

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

✚ Convention de forfait :

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

2- Forfait annuel en jours : les modalités d'application

Conclusion d'une convention individuelle (article 2.1)

Le recours au forfait annuel en jours **nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours**. Elle doit **préciser** :

- la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ;
- ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait.

Cette convention fait l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

<p>Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte (article 2.2)</p>	<p>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.</p> <p>Ce plafond de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.</p> <p>Le plafond pourra être réduit proportionnellement en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'entrée ou de sortie en cours d'année, - d'absence assimilée ou non à du temps de travail effectif. <p> <i>L'article 2.2 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départ en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L 3121-64 du code du travail.</i></p>
<p>Prise des jours de repos (article 2.3)</p>	<p>Ils sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.</p>
<p>Suivi du temps de travail (article 2.4)</p>	<p> <u>Tenue d'un document de contrôle :</u></p> <p>L'avenant 22 bis prévoit que ce n'est plus à l'employeur de tenir un document de contrôle.</p> <p>Le décompte des journées et demi-journées travaillées est réalisé par le cadre au forfait-jours sur la base d'un système auto déclaratif faisant apparaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre et la date des journées travaillées, - le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés ...), - ainsi que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pris et ceux restant à prendre. <p> <u>Respect du repos quotidien et hebdomadaire :</u></p> <p>Comme tout salarié, ces cadres doivent bénéficier des dispositions relatives au repos quotidien minimal prévu à l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR de 1997 et au repos hebdomadaire prévu à l'article 21-3 de ladite convention. L'avenant rappelle qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine</p> <p>Aussi, l'organisation du travail du cadre au forfait-jours doit être suivie régulièrement par l'employeur ; celui-ci devant s'assurer que le cadre bénéficie du droit au repos quotidien minimal et au repos hebdomadaire.</p> <p>Dans ce but, l'employeur procédera :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à une analyse de la situation, - et prendra, toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

<p>Suivi du temps de travail (suite – article 2.4)</p>	<p> <u>Entretiens individuels en cours d'année :</u></p> <p>Au regard des conclusions de ce suivi, des entretiens individuels pourront avoir lieu en cours d'année pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.</p> <p>En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours devra bénéficier chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoqués 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.</p> <p>L'avenant n° 22 bis permet au cadre d'obtenir de son employeur un second entretien, durant une même année, sans que ce dernier ne puisse le refuser.</p> <p> <u>Droit à déconnexion pendant les périodes de repos :</u></p> <p>Tout comme l'avenant n° 22 de 2014, l'article 2.4 l'avenant 22 bis indique que, dans le cadre de l'articulation entre le travail et la vie personnelle, du droit au repos et pour garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur rappelle au salarié que le matériel professionnel, mis à sa disposition (ordinateur, téléphone portable), ne doit pas, en principe, être utilisé pendant des périodes de repos.</p> <p>Néanmoins, il complète ces dispositions en précisant qu'en d'autres termes « le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant les jours fériés non travaillés, les repos hebdomadaires et les congés payés ».</p> <p> <i>L'article 2.4 est également étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même des modalités d'exercice du droit à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L 3121-65 du code du travail.</i></p>
<p>Renonciation à des jours de repos (article 2.5)</p>	<p> <u>Principe :</u></p> <p>Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.</p> <p> <u>Mais possibilité de dépassement sur demande du salarié, avec accord de l'employeur :</u></p> <p>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.</p> <p>Cette renonciation doit donner lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard trois mois avant la fin de la période de référence.</p> <p>De plus, la rémunération des jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15% pour les 5 premiers jours supplémentaires; - 25% pour les jours suivants. <p> En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.</p>

<p>Consultation des représentants du personnel (article 2.6)</p>	<p>Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise (CE) 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.</p> <p>De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.</p> <p><i>Nous attirons votre attention sur le fait qu'en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, CE, CHSCT) ont vocation à disparaître au profit du comité social et économique (CSE) et ce, au plus tard au 31/12/19.</i></p> <p><i>En effet, ladite ordonnance fusionne les délégués du personnel, le CE et le CHSCT en une instance unique appelée comité social et économique (CSE). Une circulaire des Affaires Sociales vous parviendra prochainement sur ce sujet.</i></p>
---	--