AVENANT N° 22
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS
RELATIF AUX CADRES AUTONOMES

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives au statut des cadres autonomes aux fins 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 article 13 du 13 juillet 2004.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « *être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié* » et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours aux forfaits annuels en jours dans le respect de ce cadre légal.

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

1. Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année - la notion de cadre autonome

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux 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.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est autonome le salarié 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.

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

2. Forfait annuel en jours.

2.1 Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant 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 fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2 Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte

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 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.

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 chacune des entreprises.

2.4 Suivi du temps de travail

L'employeur tient un document de contrôle faisant apparaître 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. Il indiquera également si le temps de repos entre deux jours de travail a été respecté.

Ce document sera émargé chaque fin de mois par le salarié qui en conservera une copie.

Ce document sera tenu à la disposition de l'inspection du travail et permettra au supérieur hiérarchique :

- de vérifier le respect des dispositions du présent accord et d'alerter individuellement tout salarié pouvant se trouver en situation de dépassement du nombre de jours travaillés autorisés dans la période de référence ;

- d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié afin de veiller à ce que l'amplitude et la charge de travail soit raisonnable.

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.

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.

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 maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tels qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos.

Ces cadres doivent bénéficier des dispositions relatives au repos quotidien minimal prévu à l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR et au repos hebdomadaire prévu à l'article 21-3 de ladite convention.

2.5 Renonciation 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 trois mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur 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 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.

2.6 Suivi du recours aux forfaits 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 avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L 2261-1 et D 2231-2 du code du travail [anciens art. L 132-10, alinéa 1er début ; L 132-10, alinéa 3 et L 132-10, alinéas 1er et 2].

4. Révision et modification

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.

Paris, le 16 décembre 2014.

Organisations professionnelles d'employeurs :

CPIH

FAGIHT

GNC

SYNHORCAT

UMIH

SNRTC

Organisations syndicales de salariés :

FGTA/FO

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

INOVA/CFE-CGC

Fédération des services / CFDT

Fédération CFTC – CSFV