

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

AFFAIRES SOCIALES & FORMATION PROFESSIONNELLE

Date : 28/06/12
N° Affaires sociales : 24.12

AVENANT N° 14 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HCR DU 1^{ER} MARS 2012

Comme nous vous l'indiquions par circulaire des Affaires sociales du 08/03/12 – n° 15.12 un avenant n° 14 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants a été signé le 1^{er} mars 2012 entre :

- l'ensemble des organisations patronales : UMIH, GNC, CPIH, SNRTC, SYNHORCAT et FAGIHT ;
- et les 5 syndicats de salariés : FO, CFDT, CGC, CFTC-CSFV et la CGT.

Ledit avenant comprend une nouvelle grille des salaires et le maintien de la prime TVA tant que le taux de TVA reste fixé à 7 %.

Entrée en vigueur de l'avenant :

Cet avenant vient d'être étendu par arrêté ministériel du 19 juin 2012, publié au Journal Officiel du 27 juin 2012.

L'entrée en vigueur du présent avenant est prévue le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

En conséquence, l'avenant n° 14 à la CCN des HCR de 1997 devient applicable, obligatoirement, à l'ensemble de la profession à compter du 1^{er} juillet 2012.

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

Le présent avenant fait cependant l'objet d'une réserve quant à l'application des dispositions de l'article L 2241-9 du Code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Nous vous présentons ci-après, sous forme de fiches, les nouvelles dispositions prévues par ce nouvel avenant.

Fiche n° 1 : Le champ d'application

L'avenant n° 14 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 chaînes relevant principalement du **code NAF 56.10B** et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Fiche n° 2 : La rémunération

Rappelons que conformément à l'article 2bis de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009, le salaire horaire du niveau I – échelon 1 doit être au moins égal au SMIC + 1%.

Afin de respecter cet engagement, **l'article 2 de l'avenant n° 14 prévoit une nouvelle grille des salaires revalorisée de 2 %.**

Cette grille se substitue à celle fixée par l'avenant n° 13 du 12 janvier 2011.

Par conséquent, à partir du 1^{er} juillet 2012, les nouvelles rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	9.31 €	9.59 €	10.06 €	10.64 €	12.58 €
Echelon 2	9.35 €	9.72 €	10.15 €	10.82 €	14.66 €
Echelon 3	9.46 €	10.00 €	10.37 €		17.93 €

Fiche n° 3 : La prime TVA

Dans le cadre de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009, les partenaires sociaux ont convenus que :

- la prime TVA est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de TVA à 5,5% dans la branche des CHR. Il en résulte que, juridiquement, si le taux de TVA venait à augmenter, la prime serait immédiatement supprimée sans que les salariés puissent se prévaloir d'un avantage acquis.
- des négociations seraient, par ailleurs, engagées pour définir le cas échéant une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

Compte tenu du passage du taux de TVA à 7 %, les partenaires sociaux se sont donc réunis en commission mixte paritaire afin de prendre une décision sur le devenir de cette prime.

Avec la signature de l'avenant n° 14 du 1^{er} mars 2012 (article 3), les partenaires sociaux ont décidé de **maintenir** la prime TVA aux mêmes conditions et modalités que celles prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6.

Toutefois, ils précisent que si le taux de TVA applicable à la branche d'activité des CHR venait à augmenter à nouveau et quelle que soit cette augmentation, à la date d'application du taux, **les dispositions prévues à l'article 3 de l'avenant n° 14 cesseraient de produire effet.**

Cependant, le **versement de ladite prime sera maintenu au titre des mois au cours desquels la profession aura bénéficié du taux de TVA à 7%.**

En revanche et à la différence de l'avenant n° 6, le présent avenant **ne prévoit pas de clause de revoyure**. En d'autres termes, les partenaires sociaux ne seront pas tenus de renégocier une nouvelle prime en cas de relèvement du taux de TVA.

La prime étant reconduite selon les conditions et modalités prévues par l'article 5 de l'avenant n° 6 du 15/12/09, les dispositions que nous vous avons adressées par circulaires des Affaires sociales demeurent applicables. Vous pouvez donc continuer à vous y référer.

A titre d'information, nous vous rappelons ci-après leur référence :

- *Circulaire Affaires sociales n° 13.10 du 01/03/10 relative notamment à l'avenant n° 6 du 15/12/09 (présentation, sous forme de fiches, des principales dispositions dudit avenant). Vous trouverez d'ailleurs ci-après la fiche relative à la prime TVA.*
- *circulaire Affaires sociales questions/réponses n° 20.10 du 25/05/10 (précisions complémentaires)*
- *circulaire Affaires Sociales n° 24.10 du 28/06/10 (exemples de calcul -voir commentaire ci-après en page 5-)*

Prime TVA
(article 5 de l'avenant n° 6 du 15/12/09)

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**.

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)

En tout état de cause, 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 €

Les conditions de versement	Le 1^{er} versement de la prime devait avoir 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. <i>Pour cette année, le versement aura donc lieu à l'échéance de la paie du 1^{er} juillet 2012.</i> <u>Attention</u> : 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.

Dans la circulaire Affaires sociales questions/réponses n° 20.10 du 25/05/10, vous y trouverez des précisions pratiques complémentaires, comme par exemple :

- *la définition du salaire de base annuel,*
- *les règles de calcul de la prime TVA et du plafond pour les saisonniers,*
- *la notion de présence (à cet égard, nous vous précisons qu'il est conseillé de retenir la thèse n° 1).*

*Vous trouverez également des exemples de calcul de la prime TVA dans la circulaire Affaires Sociales n° 24.10 du 28/06/10 **qu'il convient d'adapter à chaque cas d'espèce en prenant en compte l'évolution du taux horaire des salariés durant les 12 derniers mois** (période prise en compte pour le calcul de la prime).*

En effet, rappelons que la base de calcul de la prime TVA est constituée du salaire de base (1^{ère} ligne du bulletin de paie) versé au salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'échéance de la paie de chaque 1^{er} juillet.

Pour cette année, le salaire de base à prendre en compte est celui versé entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012.

Vous trouverez ci-joint :

- l'arrêté d'extension du 19 juin 2012 (annexe 1) ;
- l'avenant n° 14 du 1^{er} mars 2012 à la CCN des HCR de 1997 (annexe 2)