AVENANT N° 18

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS

« Changement de prestataire et continuité du contrat de travail »

Article 1 : Création de l'article 12.1 « Changement de prestataire et continuité du contrat de travail »

Il est créé, au titre IV « Contrat de travail », un article 12.1 « Changement de prestataire et continuité du contrat de travail »

Article 12.1 Changement de prestataires et continuité du contrat de travail

Les partenaires sociaux réaffirment que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L1224-1 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'entrainant pas l'application de plein droit de l'article L1224-1 du code du travail.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Le présent accord 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 L1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit notamment des situations de cessation des contrats commerciaux ou publics.

Le présent accord est applicable lorsque toutes les entreprises concernées par le transfert de personnel entrent dans le champ d'application de l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Une convention de transfert entre les entreprises intéressées pourra être conclue avant la date effective de passation 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 condition d'application au transfert du personnel qui demeure de plein droit.

2. Conditions de maintien dans l'emploi

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

- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail ;
- justifier d'une affectation sur l'activité concernée depuis au moins six mois calendaires.
- être affecté majoritairement à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;
- ne pas avoir été absent au moins quatre mois excepté pour les salariés en congé maternité, congé parental d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, ainsi que pour les salariés en congé de formation. La notion de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois calendaires précédant le transfert.

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation de l'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public ou de la date fixée par les parties.

A défaut de réunir les conditions cumulatives précitées, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection 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 repreneuse dans les conditions prévues aux articles L2324-26 et L2314-28 du code du travail.

3. Obligations communes aux entreprises concernées

<u>3.1 Information/consultation des représentants du personnel</u>

Chaque entreprise devra, avant la passation effective 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 noms et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut devra être établie et transmise aux instances représentatives du personnel.

<u>3.2 Information des salariés</u>

Chaque entreprise devra informer les salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant la passation effective des contrats de travail, 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 comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :

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

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :

- contrat de travail et avenants éventuels
- six 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 devront 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 redevable du salaire et de ses accessoires jusqu'au jour de la reprise.

A la date précédent 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 faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis (y compris les congés payés reportés) et aux dates pendant lesquelles le salarié aura 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 précédent le transfert,
- les éventuels JRTT acquis et non compensés au jour précédent le transfert,
- et les jours fériés garantis acquis et non compensés au jour précédent le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise reprenant l'activité les sommes correspondantes 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 salariales devront 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 repreneuse est tenue de se faire connaitre 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 Etablissement 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 notamment 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 contrats 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 indemnisation 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 substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Lorsqu'elles existent, les sommes versées au titre de l'épargne salariale, seront au choix du salarié et en accord avec l'entreprise reprenant l'activité dans le respect des règles légales :
- transférés dans les fonds du nouvel employeur qui devra faire les démarches de rapatriement des fonds
- ou débloqués et reversés au salarié.
Le salarié doit faire connaitre son choix au nouvel employeur. A défaut de choix, les fonds resteront indisponibles conformément aux accords et/ou règlements régissant l'épargne salariale à la date du versement des fonds.

Article 2. Extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L2261-15, L2261-24 et L2261-25 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.

Paris, le 20 mars 2013

Pour les organisations syndicales patronales

UMIH

FAGIHT

GNC

SYNHORCAT

SNRTC

CPIH

Pour les 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