

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HÔTELS, CAFÉS RESTAURANTS (HCR) DU 30 AVRIL 1997

IDCC 1979

Brochure 3292

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://WWW.LEGISOCIAL.FR/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2025

Hôtels, cafés, restaurants

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997</b>	5
<b>Article - Préambule</b>	5
<b>Titre Ier. Dispositions générales</b>	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Entrée en vigueur - Durée	5
Article 3 - Révision ou modification	6
Article 4 - Dénonciation	6
Article 7 - Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires	6
<b>Article - Titre II. Liberté d'opinion et liberté syndicale</b>	6
Article 8 (1) - Liberté d'opinion	6
Article 9 - Droit syndical	6
Article 10 - Représentation du personnel	7
<b>Titre III. Égalité professionnelle</b>	8
Article 11 - Égalité professionnelle entre hommes et femmes	8
<b>Titre IV. Contrat de travail</b>	8
Article 12 - Embauche	8
Article 12.1 - Changement de prestataire et continuité du contrat de travail	9
Article 13 - Contrat à durée indéterminée	11
Article 14 - Contrat à durée déterminée	11
Article 15 - Contrat à temps partiel	11
Article 16 - Travailleurs handicapés	11
Article 17 - Promotion interne	11
<b>Titre V. Apprentissage et formation</b>	12
Article 18 - Apprentissage	12
Article 19 - Formation professionnelle	12
Article 20 - Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles	12
<b>Article - Titre VI. Durée et aménagement du temps de travail</b>	12
Article 21 - Temps de travail dans l'industrie hôtelière	12
Article 22 - Aménagement du temps de travail	15
<b>Titre VII. Congés et suspension du contrat de travail</b>	16
Article 23 - Congés payés	16
Article 24 - Indemnités de congé	16
Article 25.1 - Congés pour événements familiaux	17
Article 25.2 - Congés pour enfant malade	17
Article 26 - Jours fériés	17
Article 27 - Congés de formation économique, sociale et syndicale	17
Article 28 - Maternité	17
Article 29 - Maladie, accident du travail, maladie professionnelle, inaptitude	17
<b>Titre VIII. Rupture du contrat de travail</b>	18
Article 30 - Préavis	18
Article 31 - Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique	19
Article 32 - Indemnisation de licenciement	19
Article 33 (1) - Départ à la retraite	19
<b>Titre IX. Salaires et classifications</b>	19
Article 34 - Classifications	19
Article 35 - Salaires	20
<b>Article - Titre X. Prévoyance</b>	21
<b>Textes Attachés</b>	23
<b>Annexe II d'application. Accord du 2 mars 1998</b>	23
<b>Annexe III. Modèle de contrat de travail à durée indéterminée</b>	26
<b>Adhésion par lettres du 1er décembre 1997 de la CFHRCR à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants</b>	27
<b>Accord du 30 juin 1998 relatif à la retraite complémentaire des salariés</b>	27
<b>Procès verbal de la commission de conciliation de Poitou-Charentes relatif aux dates de saison Procès-verbal du 12 février 1999</b>	30
<b>Accord du 1er juillet 1999 portant création d'une commission régionale de conciliation (région Centre)</b>	30
<b>Avenant du 13 décembre 2000 relatif à la mise en place d'une commission paritaire en Haute-Saône</b>	31
<b>Avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance</b>	33
<b>Adhésion par lettre du 3 septembre 2004 de la CFTC à la convention collective nationale hôtels, cafés, restaurants</b>	48

<b>Avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance</b>	48
<b>Adhésion par lettre du 9 décembre 2004 de la CGT à l'accord prévoyance du 2 novembre 2004</b>	49
<b>Adhésion par lettre du 6 janvier 2005 de la CFDT à l'avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004</b>	49
<b>Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants</b>	50
<b>Avenant n° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail</b>	50
<b>Adhésion par lettre du 13 février 2007 de la FAGIHT à l'avenant du 2 novembre 2004 qui instaure un régime de prévoyance</b>	60
<b>Adhésion par lettre du 21 février 2007 du synhorcat à l'accord du 2 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance</b>	60
<b>Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes</b>	60
<b>Adhésion par lettre du 9 mai 2007 de la FAGIHT à l'avenant n 2 bis</b>	73
<b>Avenant n° 3 du 20 décembre 2007 relatif à la prévoyance</b>	74
<b>Avenant n° 5 du 15 avril 2008 relatif au champ d'application et aux salaires</b>	75
<b>Avenant n° 7 du 22 juin 2009 relatif à la suspension du contrat de travail</b>	75
<b>Avenant n° 8 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance</b>	76
<b>Avenant n° 9 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance</b>	77
<b>Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n°2 et n° 5 à la convention</b>	77
<b>Avenant n° 10 du 15 décembre 2009 relatif à la prime au tuteur accrédité</b>	81
<b>Avenant n° 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance</b>	82
<b>Avenant n° 1 du 29 juin 2010 relatif à la prime liée à la réduction du taux de la TVA</b>	82
<b>Accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	83
<b>Accord du 16 novembre 2010 relatif à la création de l'association paritaire de gestion des moyens de HCR Prévoyance et HCR Santé</b>	87
<b>Adhésion par lettre du 10 février 2011 du SNRTC à la convention</b>	89
<b>Avenant n° 15 du 4 avril 2012 relatif à la prévoyance</b>	90
<b>Accord du 18 septembre 2012 relatif à la lutte contre le travail illégal</b>	90
<b>Avenant n° 1 du 19 septembre 2012 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	94
<b>Avenant n° 18 du 20 mars 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire</b>	95
<b>Accord du 11 juillet 2013 relatif à la santé au travail et à l'emploi des seniors</b>	97
<b>Adhésion par lettre du 18 juillet 2013 de la FAGIHT à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 et à l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatifs à l'aménagement du temps de travail</b>	103
<b>Avenant n° 2 du 24 juin 2014 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	103
<b>Avenant n° 21 du 24 juin 2014 relatif à la prévoyance</b>	104
<b>Avenant n° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail</b>	105
<b>Avenant n° 3 du 26 octobre 2015 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	107
<b>Avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes</b>	111
<b>Avenant n° 4 du 31 mars 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	113
<b>Avenant n° 5 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	114
<b>Avenant n° 6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	115
<b>Avenant n° 26 du 13 octobre 2017 relatif au permis de former en alternance</b>	116
<b>Avenant n° 27 du 13 octobre 2017 relatif à la prévoyance</b>	118
<b>Accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière</b>	118
<b>Accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI</b>	121
<b>Accord du 4 février 2019 relatif à la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé</b>	122
<b>Avenant n° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé</b>	123
<b>Avenant n° 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière</b>	123
<b>Avenant n° 8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé</b>	123
<b>Avenant n° 9 du 15 novembre 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé</b>	124
<b>Accord du 5 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)</b>	125
<b>Avenant n° 2 du 10 mai 2021 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance</b>	133
<b>Accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi</b>	134
<b>Accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel de frais de santé</b>	139
<b>Avenant n° 30 du 31 mai 2022 relatif aux classifications</b>	142
<b>Dénonciation par lettre du 5 août 2022 de l'accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel frais de santé</b>	

Dénonciation par lettre du 5 août 2022 de l'accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel frais de santé	146
Accord du 10 novembre 2022 relatif aux priorités, aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle	147
Avenant n° 32 du 1er juin 2023 relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle	159
Accord du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle femme-homme	159
Avenant n° 1 du 13 décembre 2023 à l'accord collectif du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	164
Avenant n° 34 du 19 juin 2024 relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant	166
Avenant n° 2 du 27 février 2025 à l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	167
Accord du 21 mai 2025 relatif au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation des travailleurs en situation de handicap	168
<b>Textes Salaires</b>	171
Convention collective nationale du 30 avril 1997 relative aux salaires	171
Avenant n° 1 du 30 avril 1999 relatif aux salaires	171
Avenant n° 2 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires	171
Avenant n° 2 bis du 5 février 2007 relatif aux salaires	172
Avenant n° 12 du 29 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010	173
Avenant « Salaires » n° 13 du 12 janvier 2011	174
Avenant n° 14 du 1er mars 2012 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2012	174
Avenant n° 16 du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	175
Avenant n° 20 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2014	176
Avenant n° 23 du 8 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	177
Avenant n° 25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	178
Avenant n° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	178
Avenant n° 29 du 16 décembre 2021 relatif aux salaires	179
Avenant n° 31 du 1er juin 2023 relatif aux salaires	180
Avenant n° 33 du 19 juin 2024 relatif aux salaires	181
Avenant n° 35 du 27 février 2025 relatif à la revalorisation du salaire des apprentis	182
<b>Textes Extensions</b>	185
ARRÊTÉ du 3 décembre 1997	185
ARRETE du 28 décembre 2001	185
ARRETE du 7 octobre 2002	186
ARRETE du 30 décembre 2004	187
ARRETE du 30 décembre 2004	187
ARRETE du 26 mars 2007	188
<b>Textes parus au JORF</b>	189
Arrêté du 21 novembre 2018	189
Arrêté du 27 décembre 2018	189
Arrêté du 3 décembre 2019	189
Arrêté du 23 décembre 2019	190
Arrêté du 17 février 2020	190
Arrêté du 20 mai 2020	190
Arrêté du 10 juillet 2020	191
Arrêté du 10 juillet 2020	191
Arrêté du 6 novembre 2020	192
Arrêté du 11 mars 2021	192
Arrêté du 26 juillet 2021	193
Arrêté du 17 septembre 2021	193



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HÔTELS, CAFÉS RESTAURANTS HCR DU 30 AVRIL 1997

Signataires	
Patrons signataires	FNIH ; FAGIHT ; GNC-FNIH ; SFH ; SNRL . SNRPO.
Syndicats signataires	FGTA Fcore ouvrière ; Fédération des seivercs CDFT ; SEHOR CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Confédération française des hôteliers, restaurateurs, ctifreeas et discothèques (CFHRCD), par lertte du 1er décembre 1997 (BO 1998-2) ; Syndicat naantiol CTFC hôtellerie, restauration, BP 973, Piars Ceedx 17, par lrette du 3 stberpmee 2004 (BO 2004-38) ; Syndicat de la fédération des cemcroems et des seiecrvs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Balgenot Cedex, par lrette du 6 décembre 2004 (BO 2005-16) ; Syndicat naoaintl de la rueoiasattrn thématique et ciolmmercae (SNRTC), 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris, par ltetre du 10 février 2011 (BO 2011-38).
Organisations dénonçantes signataires	SNRPO par lrttee du 19 jiun 1998 (BO CC 98-34).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

La présente ciontovenn cievctolle est une covnetinon cvlectloie natianno cdrae qui établit un enbemse de dtsnioiipss générales alilabpcpes à teotus les eterespnirs cerpsmois dnas son champ d'application.

Il est précisé que les salariés bénéficiant iimnldilydneueu et collectivement, à la dtae d'application de la présente cvotionenn cotvelice naoaitlne cadre, de dtnisoipisols anetgevasaus au trtie d'accords antérieurs aux nuveiax national, régional, départemental ou par acorcd ou ugase dnas l'entreprise csvoenrnet ces avgaenats acquis.

Il en est anisi nmaetonmt puor les salariés bénéficiant des dnispioistos de :

- la convonetin clitvolcee nltoaiane des hôtels du 1er jiellut 1975 modifiée par les pclortoeos d'accord des 21 mai 1982 et 13 jiun 1983 (chaînes hôtelières adhérentes au SNC) ;

- la coeninvotn coitcelvle du SIGH de 1969 modifiée par aneanvts dnot les dreernis snot en dtae du 1er jelluit 1982.

D'autres cenitonnovs et adocrcs sicreleots vordennit compléter le dpitissof en tnat que de besoin.

Les aengtvaas ruconnes par la présente contneiovn ccoveltile nltnoaiaie cdrae ne pvuenet en acun cas s'interpréter cmome s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même objet.

## Titre Ier. Dispositions générales

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

La présente cetnvoionn clctoeive nltanoiae cdrae s'applique dnas tuotes les esripetners en Fnrace métropolitaine et dnas les DOM dnot l'activité pcpnialire est l'hébergement et/ou la funurtoire de rapes et/ou de bioosnss et, le cas échéant, des sveeicrs qui y snot associés.

Elle ccenorne :

- les hôtels aevc rrsaaentut ;

- les hôtels de trsmouie snas ruatrneast ;

- les hôtels de préfecture ;

- les rterntaauss de tpye tridnioatenl ;

- les cafés tbaacs ;

- les débits de bsinosos ;

- les truretais oirgtureasans de réception (1) (2) ;

- les discothèques (2) et bowlings.

Les diinstposois de la cvinoenotn colivlctee snot aibcpleplas à tuos les salariés de l'entreprise nmnoemtat au pnesoernl d'exploitation, d'entretien, de maintenance, anisi qu'au psoerenl administratif.

Les eetnpseris snot généralement répertoriées aux cdoes NAF 55.1A, 55.1C, 55.1D, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.3H.

Sont eulxcs :

- les emploeryus et salariés tanailavrlt dnas des eiprnterses d'alimentation et de rtaorsiatuen riadpe aanyt puor vitaocn de vernde elxvmeiecust au citpomor des amilnets et des bnssios présentés dnas des cietdoomneitnnns jtbaleas que l'on puet cmnmooers sur pclae ou etemoprr ;

- les eupreolym et salariés taalvnrlat dnas des eeersrintps de raasttruioen collective.

(1) Vior les doinitispsos de l'accord pnoatral du 17 mras 1999 retilaf à la ceovururte cltnnlinvneooee des traiteurs-organisateurs de réception.

(2) Activité elxcue de l'extension (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

## Article 2 - Entrée en vigueur - Durée

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

La présente covonteinn cloncue puor une durée indéterminée etrne en vueigur 1 juor fnarc après la pbitatcoluin au Joanurl ofeciil de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à ptiarr de

cette date.

## Article 3 - Révision ou modification

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

La présente cvoieotnnn cvtoillece noatanile crdae prorua être modifiée et/ou complétée à tuot mneomt à l'initiative d'une ou pislurues paiters sgaitrieans ou y ayant adhéré ultérieurement.

Toute demadne de révision ou mtiiooicfdan diot être portée simultanément à la cinnnssoacae des aeutrs sraegitanis ou à cuex ayant adhéré ultérieurement par ltrete recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un perjot de rédaction nouvelle.

Une csioimomsmn piatirare drvea se réunir dnas un délai de 2 mios à coemptr de la dtae de réception de la daemdne de mdoioiatifcn puor eamixner et éventuellement crlucnoe un aocrd sur les prsioponitos déposées.

Dans l'attente d'un nuvoel accord, les dpiiiosonsts prévues à la présente ceovntionn ciellvtcoe nntaioae rensett applicables.

En tuot état de cause, les piaerts se réuniront au mnios une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui prroauneit être apportés à la cnnvtoieon coltveilce nationale.

## Article 4 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

La présente ctovionnen clcotveille nlnntaoaie cdare puet être dénoncée à tuot moment, selon les dopnotsiisis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du tarvial mneoynant un préavis de 3 mois. La dénonciation diot oleaotibmirgent être globale. La pitare dénonçant la cvnntoieon dvera en ifrmeonr les atures pterais srtaeengiis par lterte recommandée aevc accusé de réception. Le pniot de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

## Article 7 - Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

### 1. Portée

Le présent arcilte s'applique dnas la lmtie mlxamaie de vgingt priess en chagre par an et par oitarnasogin représentative de salariés au neaivu national, à rosian de 4 délégués par séance, puor les réunions plénières ou guepors de tviaral teuns à Paris.

### 2. Miietann du salaire

Le salarié bénéficie du menitain de son sliiaare qui lui srea payé par son eoeypulmr dnas les mêmes cdoniotnis que s'il aavit travaillé dnas l'entreprise le juor de la réunion.

### 3. Indemnités

Pour les salariés hbantait l'Île-de-France :

- un frfoait d'un rpaes par séance d'une veluar de six fios le miniumm gnatrai (MG) ;

- un ffarriot tpsarornt par séance d'une veualr de duex fios le MG.

Pour les salariés n'habitant pas l'Île-de-France (au mimauxm 2

délégués par ognisotaaairn et par séance) :

- un foiafrt nuitée (chambre, couchette, petit-déjeuner) par séance d'une vauelr de qinuze fios le MG ;

- un foiarft de 2 rapes par séance d'une vauelr de dzuoe fios le MG ;

- un friafot traosprnt région penrsniiae par séance d'une vulear de duex fios le MG ;

- le rbunoemesemrt du tnsrropat sur la bsae d'un blliet SCNF A/R en 2e classe, réduction déduite, qeul que siot le meyon de tarosnrpt utilisé.

### 4. Modalités

Les indemnités ne sronet aeusiqls que puor les salariés fraingut sur la ltise de présence.

Les jtfciutfaiss et les ddemenas dnverot être tiarnsms par l'organisation scyniadle représentative qui a mandaté le délégué dnas les 30 jrous qui suinevt le mios de la réunion. Passé ce délai, il y arua forclusion.

Dans un délai qui ne dépassera pas 30 jrous à pirtar de la présentation des justificatifs, le reemnsoeumbtr srea effectué par les oitiagnsornas pelrotaans aux oirtonasanigs saeldniycs de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

## Article - Titre II. Liberté d'opinion et liberté syndicale

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Les pireats ctttrnencoaas rsnasnieecont l'entière liberté de s'associer puor la défense ccoevltlie des intérêts afférents à luer codntioin de salariés et d'employeurs ainsi que la pielne liberté puor les sydtncais d'exercer luer aocitn dnas le cadre de la loi et des aeturs doiisinpstos conventionnelles.

## Article 8 (1) - Liberté d'opinion

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

L'entreprise étant un lieu de travail, les euoylepms s'engagent à ne pas tneir cmtpoe de l'origine salocie ou ethnique, de l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, des ftnconios représentatives sadlinyces ou autres, des oiopnins politiques, poulehqhiopsis ou des ccoyreans rgeiseleuis puor arrêter lerus décisions de qleuue natrue qu'elles soient, intéressant le fenmoietoncnnt de l'entreprise et neoammntt en ce qui ceonrcne l'embauchage, la coudtnie et répartition du travail, la fiooarmtn professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mreuses de dinpcilse et de congédiement.

(1) Aticrle étendu suos réserve des dsiinposiots de l'article L. 122-45 du cdoe du travial (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er)

## Article 9 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

L'exercice du dirot sainydccl est rnoecnru dnas teouts les esnireeptrs dnas le rpecest des dortis et libertés gtiaans par la Cutitstoionn et par les dsipsitonnois législatives et réglementaires en vgueiur :

- la liberté d'affichage des cinmacomoinuts sendcaliys s'entend sur panuaenx installés et désignés à cet effet dnas des etinodrs aiecsbeclss à l'ensemble du ponrseenl du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un elrxepaime est remis à la dcioireitn ou à l'un de ses représentants ;



- la ctecole des ciatniotoss sndcyleias puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise conformément à l'article L. 412-7 du cdoe du tavrail ;

- la dioffuissn des puialnotibcs et trtcas de nruate slnaiycde est autorisée dnas les établissements aux hruees d'entrée et de sriote du pnenrseol hros les lcoaux ouvtrs à la clientèle ;

- le cennotu des affiches, ponlciatiubs et tactrs est lrbinemet déterminé par caquhe onrigiataosn syndicale, suos réserve de l'application des dnoioptitss rlavtiees à la prssee ;

- les sinotces sinclayeds execrent luer droit de réunion conformément aux dioisnostips de l'article L. 412-10 du cdoe du tviaarl dnas l'enceinte de l'entreprise.

Des atoitsniuars d'absence peeuvt être accordées après préavis d'au mnois 15 jruos aux syndiqués pvuours d'un maandt régulier de luer otanaoisgirn sanlycdie puor asestisr aux réunions stttareaius des ogrioantsinas sadnlciays nationales, sur présentation d'une ctivooancon écrite nvinomatie émanant de celles-ci.

Ces asbecnes ne snot pas rémunérées. Elles ne puenevt excéder dnas une même année, et puor un même salarié, le mxaiumm de 6 jours.

Des asitaotnrius d'absence snot accordées aux salariés qui piitrcapnet aux réunions visées à l'article 7 dnas la liimte d'un nmrobe de pensoens fixé par la présente cionvention collective. Dnas ce cas, le salarié est indemnisé dnas les ctindooins ddiut article.

## Article 10 - Représentation du personnel

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Dispositions communes

Remplacement du délégué absent

L'employeur remplacera, qunad clea srea nécessaire, ctpmoe tneu de la nuarte du poste, un délégué aensbt puor ercxer son mandat, qunad la durée d'absence srea d'au mions 1 demi-journée et moyannnet un délai de prévenance de 48 heures. Les modalités d'application sernot précisées par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

Formation/rôle des délégués en matière de ftirmoaoon professionnelle

Ces pitons ont été pirs en cotpme dnas l'accord de barhne sur les obcftjeis et les moenys de la fmioraton professionnelle, modifié par l'avenant du 27 octbore 1992, et ce snas préjudice des dspiiitonss légales en vuueigr :

1. Les paarnteeis scoaix décident de privilégier et de considérer prami les aoincts proirierais les atoicns de friomotan aynat puor ojicbtéf :

- la faoiomrtn des représentants et élus du pronesenl sur la législation et lrues responsabilités sloieacs en matière d'emploi et de formation.

2. Les myoens rouncnes aux délégués scyanudx et aux ietacsnsn de représentation des salariés puor l'accomplissement de luer mosisin dnas le dinmoae de la fiomotran :

Les pnaitaerres scauox coierfmnt l'importance en matière de faitoormn :

- de l'information des délégués scyniduax ;

- de l'information et de la csoilutaotnn des représentants du personnel.

Et ce en conformité aevc les tetexs en vuueigr et dnas le rscpeet de la diversité et de la spécificité du secteur.

À ce titre, une croocettanin srea engagée au sien de l'entreprise aevc les iesacnnts de représentation du pnoirseel (délégués syndicaux, délégués du psonreel et meerbms du comité d'entreprise), pnatrot sur :

- les meynos d'expression des bisneos et aptniioasrs des salariés ;

- le blain puor l'année antérieure et puor les atnoics menées pnendat l'année en corus au ttre de l'ensemble des dspoiftiis et en fveaur des différentes catégories de personnes, et, en cas de paln pluriannuel, l'état de sa réalisation ;

- l'élaboration des propositions.

En cas de difficulté en matière d'emploi ou de formation, ces mêmes iaecsnnts ont la possibilité de fiare apepl aux sutctrues de la pfsriseoon que snot la CNPE/IH et l'OPCA/FAFIH.

Les perrtnaiaes soaucix décident, par ailleurs, que les citinoonds d'application du présent acrocd seonrt examinées dnas le cas des délibérations oiablgoiters des représentants du poneresnl sur le paln de formation.

Déroulement de carrière des représentants

Les pirtaes réaffirment luer enageegmnt à vior apqleupr les distnoioipss légales et cnlnevlneiotones cocrnnaent la pcotiotren dnot bénéficier les représentants élus ou désignés dnas l'exercice de lreus fonctions.

1. L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique de luer établissement ne puet être ecfficae si celle-ci luer dnnoe la possibilité d'exercer une activité pslnenorofleise cnrposdoent à luer qualification.

Tout tiuirtale d'un mdnaat bénéficiera, à sa demande, d'un eneiertn aevc son rbnlaeospse en vue de mtetre en oeuvre, si nécessaire, les meynos petamerntt d'intégrer ses responsabilités sociales, snas puor auntat que clea se tarsidue par une dégradation de son travail, ni ne nuise à ses possibilités d'évolution professionnelle.

2. L'engagement d'un salarié dnas une misoisn de représentation cvlectiole est l'occasion d'un eeiinrnschmt muutel et ne diot pas se révéler, puor le salarié, être une earnvte à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtention de pomionrtos ou d'augmentations iduliveneidls de slaraie :

- les représentants élus ou désignés par les oaiaorsgnints sacinlydes ont accès, panendt l'exercice de lerus mandats, aux aoncits de foroatmin prnefeolnsoisle prévues au paln de formation, au même tirt et dnas les mêmes conidniots que les ateurs salariés ;

- à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après crtocienaoth aevc la dctieorin de luer établissement et/ou les rasoslpeebns hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une ftoomairn de nature à filteciar luer réadaptation ou luer réorientation professionnelle, de façon à luer peetrmtre de poiuvor treir prati du savoir-faire aciuiqs au srceive du bein commun.

Dispositions particulières

Délégué syndical

Chaque délégué sydaincl dposise du tpems nécessaire à l'exercice de ses fctoinons dnas les lmiiets fixées par les dopotnssiiis législatives et réglementaires en vigueur.

Délégué du personnel

La représentation du perneonsl au ttrie des délégués du pesnrnoel est organisée dnas les établissements emnoapytl au minos 11 salariés, seoln les cnidtnoois fixées par les dioisptinsos législatives et réglementaires en vigueur.

Le délégué du poenenrsl informera, dès qu'il en arua connaissance, son eloupymer de la dtæ à lelaqule il excreera son doit aux heerus de délégation.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application :

- du coût du travail ;
- des loyers et règlements concernant l'hygiène et la sécurité et la protection sociale ;
- des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Exceptionnellement, pour l'exercice du droit de réunion des délégués du personnel, en cas d'impossibilité liée à un manque de locaux disponibles ou à la taille de l'établissement, une salle (de restaurant ou autre salle fréquentée par la clientèle) sera mise à la disposition des délégués du personnel selon les modalités suivantes :

- accord de l'employeur ;
- délai de prévenance ;
- utilisation de la salle hors de la présence de la clientèle et dans les conditions permettant le libre déroulement de la réunion (1).

#### Comité d'entreprise

La représentation du personnel au titre du comité d'entreprise est organisée dans les entreprises employant au moins 50 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales, une somme égale à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la somme destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de sommes en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le membre du comité d'entreprise informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une explication collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production sans préjudice des droits individuels des salariés L. 432-1 et suivants du code du travail.

#### Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté, conformément à la législation en vigueur, de décider que les délégués du personnel cooptés la délégation du personnel au comité d'entreprise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, s'ils existent.

#### Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place et le fonctionnement des CHSCT sont organisés dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Conditions d'ancienneté pour l'éligibilité du personnel saisonnier dans les établissements saisonniers

Il s'agit de considérer qu'un salarié ayant effectué une saison d'au moins 4 mois consécutifs, sans aucune interruption, dans un établissement saisonnier de l'industrie hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, dispose d'un « équivalent ancienneté d'éligibilité » de 1 année.

S'il s'agit d'un établissement saisonnier de l'industrie hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, l'« équivalent ancienneté » de 1 année doit correspondre à un travail du salarié de 3 mois consécutifs, sans aucune interruption, pour chaque saison

(été + hiver), étant entendu que, si l'entreprise saisonnière réalise l'une des 2 saisons sur une période inférieure à 3 mois, la présence simultanée du salarié durant la totalité de l'année saisonnière est suffisante pour la prise en compte de son « équivalent ancienneté ».

À défaut de dispositions spécifiques, l'année civile de référence pour les établissements saisonniers se déroule du 1er décembre au 30 novembre pour éviter de décaler le début des saisons d'hiver.

Ce rythme croissant en général aux entreprises saisonnières.

(1) Doté de l'alinéa de l'extension par arrêté du 3 décembre 1997 comme catégorisé aux dispositions de l'article L. 424-2 du code du travail (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

## Titre III. Égalité professionnelle

### Article 11 - Égalité professionnelle entre hommes et femmes

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est réglée selon la législation en vigueur.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement annuel de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble complexe de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail égal, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

## Titre IV. Contrat de travail

### Article 12 - Embauche

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, rédigé en français sous réserve de l'article L. 121-1 du code du travail.

Le salarié reçoit gratuitement de son employeur par écrit ou par écrit (voir modèle type en annexe III) :

- à la prise du travail, soit par la remise du contrat s'il est établi, soit par la remise du document réunissant les informations essentielles dans la déclaration préalable d'embauche ;

- en tout état de cause, le contrat doit être remis au salarié dans les 48 heures.

Devront être fournies les informations relatives au contrat de travail :

- référence aux textes législatifs et accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe ;

- immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise, siège social ;

- lieu de travail (à défaut, l'adresse du lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits) ;

- fonction, statut, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classification ;

- rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le minimum garanti ;

- identité du salarié selon les données légales ;

- durée du travail hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou saisonnière ;

- période d'essai ;

- date et heure d'embauche ;

- nom et adresse de la ou des sociétés de retraite complémentaires et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ;

- durée du congé payé.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, celui-ci précisera notamment :

- lorsqu'il s'agit d'un remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé ;

- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ;

- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée maximale pour laquelle il est conclu ;

- la désignation du poste de travail, et le cas échéant si celui-ci figure sur la liste des postes à risques au sens de l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, ainsi que du règlement intérieur et des accords d'entreprise pour autant qu'ils existent.

Aux entreprises réservées aux cantines ou destinées au personnel, les salariés pourrnt :

- participer à la détermination du lieu de travail de la convention collective et de l'accord d'entreprise ;

- consulter le règlement intérieur.

Le présent accord s'applique aux entreprises définies à l'article 1er de la loi relative à la modernisation de l'hôtellerie, des cafés, restaurants.

Le présent accord s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fait l'objet d'un engagement de sous-traitance et dont les données pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit notamment des établissements de soins de soins de soins ou publics.

Le présent accord est applicable lorsque tous les établissements concernés par le transfert de personnel ont des salariés dans le champ d'application de l'article 1er de la loi relative à la modernisation de l'hôtellerie, des cafés, restaurants.

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

## 2. Conditions de maintien dans l'emploi

L'entreprise reprend s'engage à maintenir l'emploi du personnel affecté à l'activité faisant l'objet de la reprise lorsque les salariés concernés ne sont pas des salariés en congé de maternité :

- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail ;

- justifier d'une affectation sur l'activité concernée depuis au moins 6 mois consécutifs ;

- être affecté directement à l'activité concédée, sauf accord exprès conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;

- ne pas avoir été absent au moins 4 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 durée de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois consécutifs 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.

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

Les salariés ayant une participation attachée à un mandat, élus ou désignés et représentant les conditions prévues ci-dessus, bénéficient de la maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise représentée dans les conditions prévues aux articles L. 2324-26 et L. 2314-28 du code du travail.

## 3. Obligations des entreprises concernées

### 3.1. Information. Désignation des représentants du personnel

Chaque entreprise devra, avant la prise en charge 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 doit être leu à la rédaction d'un procès-verbal.

La liste prévisionnelle comprenant les nom et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut devra être établie et transmise aux instances représentatives du personnel.

### 3.2. Information des salariés

Chaque entreprise devra informer les salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant la prise en charge effective des conditions de travail, de l'évolution de l'activité et du sort du personnel affecté.

## Article 12.1 - Changement de prestataire et continuité du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 20 mars 2013*

Les partenaires sociaux réaffirment que les employeurs et les salariés sont tous deux responsables de la mise en œuvre de l'article L. 1224-1 lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.

Dans le but d'éviter des bouleversements sociaux, de renforcer la stabilité d'emploi des salariés et dans un esprit de loyauté entre les parties, les partenaires sociaux décident de prévoir les modalités de prise en charge des salariés de travail lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement d'employeur n'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

### 1. Champ d'application

## 4. Ointiolgabs 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 comprenant également les montants versés pour chaque salarié concerné :

- nom 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 acquies au titre du droit individuel à la formation ;
- nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
- jours fériés gérés 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 électoraux et externes n'entraînant pas de procédure particulière.

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

- certificat de travail et éventuels ;
- 6 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 doivent être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 15 jours après la reprise.

### 4.3. Règlement des salaires

L'entreprise cédante reste responsable du salaire et de ses accessoires jusqu'au jour de la reprise.

À la date précédant le transfert des salariés vers le repreneur, l'entreprise cédant l'activité doit remettre une attestation d'emploi à chaque salarié concerné par la mutation finale 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 loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural ;

- les éventuels JTRT acquis et non compensés au jour précédant le transfert ;

- et les jours fériés gérés acquis et non compensés au jour précédant 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 loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural ;
- et la quote-part des primes éventuelles ayant le caractère de salaire (hors primes exceptionnelles).

Ces dettes et créances doivent être transmises au plus tard avant la date effective du transfert. Ces obligations ne s'appliquent pas en cas de rachat ou liquidation de l'entreprise cédante.

## 5. Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

### 5.1. Modalités d'information

L'entreprise reprenante est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours après la reprise de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

### 5.2. Établissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise reprenant l'activité établit un avenant au contrat de travail qui :

- mentionne le nom du salarié ;
- reprend les clauses particulières attachées au contrat de travail mentionnant l'ancienneté, la qualification (niveau et échelon équivalents) et la rémunération annuelle totale (le cas échéant primes et avantages inclus) applicables au moment de la reprise des conditions de travail.

L'avenant doit être remis au salarié dans les 15 jours après la reprise.

### 5.3. Sort des congés

L'entreprise reprenant l'activité devra prendre les congés qui ont fait l'objet d'une inscription 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 substitue dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Lorsqu'elles existent, les sommes versées au titre de l'épargne salariale sont au choix du salarié et en accord avec l'entreprise reprenant l'activité dans le respect des règles légales :

- transférées dans les fonds du nouvel employeur qui devra faire les démarches de rattachement des fonds ;
- ou débloquées et reversées au salarié.

Le salarié doit se faire connaître son choix au nouvel employeur. À défaut de choix, les fonds sont versés conformément aux accords et/ou règlements régissant l'épargne salariale à la date du versement des fonds.

## Article 13 - Contrat à durée indéterminée

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Période d'essai :

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La période d'essai, aussi que sa durée, devra originellement être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche.

La durée de la période d'essai est de :

- cadres supérieurs : accord de gré à gré ;
- cadres : 3 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelée une fois ;
- autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelée une fois. Le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I, échelon 1.

En cas de renouveau de la période d'essai, un accord écrit devra être établi entre les parties.

## Article 14 - Contrat à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Les contrats à durée déterminée sont établis conformément à la législation en vigueur. Les conditions d'emploi des exécutifs et des saisonniers sont précisées comme suit :

### 1. Extras

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, 1 journée entière ou plusieurs journées consécutives dans les limites des durées définies par l'article 21.2.c.

Un extra qui se verrait affecté par le même établissement des moins de 60 jours dans un trimestre civil pour une durée déterminée de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les modalités de rémunération d'extra sont définies d'un commun accord à l'embauche. En outre, à la fin du contrat, le salarié perçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération brute perçue, quelle que soit la durée du contrat.

Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra valoir toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le barème indicatif d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur.

### 2. Saisonniers

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément

aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 122-1-1 (3°), L. 122-3-4, D. 121-2, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches saisonnières appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à 1 mois, ni excéder 9 mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

- a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ;
- b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum de 1 mois ;
- c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

Les contrats à caractère saisonnier peuvent cotémporairement une clause de résiliation pour la saison suivante.

S'ils la comportent, et même dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause de résiliation prendra effet.

Les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et renouvelés toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

## Article 15 - Contrat à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation de l'accord de 1982 lors du premier semestre suivant la date d'application de la présente convention.

*Les articles 15, 21 (hors paragraphes 3 et 4) et 22 (hors alinéa 2.2) de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes du titre II du présent avenant (Avenant n° 1 du 13 juillet 2004).*

## Article 16 - Travailleurs handicapés

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 17 - Promotion interne

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur peut faire appel aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, le salarié prouva être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante. Pendant cette période, le montant de la rémunération ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

À l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, sa rémunération effective sera égale au montant minimum conventionnel du poste occupé tel que défini dans la grille de classifications.

Dans le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, aux conditions de l'ancien poste, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

En cas d'absences temporaires, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés de l'entreprise des périodes temporaires.

Durant cette période, le salarié pourra bénéficier d'une prime, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

Au retour du salarié remplacé, le salarié promu est réintégré dans son ancien poste selon les conditions de ce poste, sans que cela puisse constituer une rétrogradation.

## Titre V. Apprentissage et formation

### Article 18 - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur et aux accords signés dans le cadre de la CNPE-IH, comprise dans le cadre de l'organisation inhérente à la profession.

### Article 19 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Les paiers correspondants se consacrent aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles créant la formation professionnelle continue.

### Article 20 - Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Sont considérés comme stagiaires les élèves suivis des cours professionnels dans des collèges et établissements d'enseignement hôtelier sous la direction et la surveillance de ceux-ci dans le cadre d'une convention conclue entre l'établissement scolaire et l'entreprise.

Les entreprises peuvent conclure des conventions de stage avec les étudiants des écoles ou organismes qui sont légalement habilités à proposer des stagiaires.

## Article - Titre VI. Durée et aménagement du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Conformément à l'article L. 212-2 du code du travail, le présent

titre déroge au texte législatif réglementaire ou accord antérieur traitant des mêmes sujets.

Cependant, les salariés travaillant sur la base d'un horaire de 39 heures ou sur celui d'un régime d'équivalence plus favorable que celui défini à l'article 21 continuent à bénéficier de ces dispositions. De même, les professionnels paramédicaux des établissements ayant une activité de thalassothérapie ne sont pas concernés par cet article.

## Article 21 - Temps de travail dans l'industrie hôtelière

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

### 1. Durée du travail

Pour les cuisiniers, la durée habituelle de travail est de 43 heures.

Pour les autres salariés, la durée habituelle de présence au travail est fixée comme suit :

Dans les établissements de plus de 10 salariés :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 44 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention : 43 heures.

Dans les établissements de 10 salariés au plus :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 45 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention : 44 heures ;

- après 2 ans d'application de la présente convention : 43 heures.

Le seul effectif s'apprécie à la date d'application de la convention collective et les modalités de calcul de cet effectif s'effectuent selon les règles applicables en matière de représentation du personnel.

Pour les services de nuit, la durée habituelle de présence au travail est fixée dans les conditions suivantes :

- à compter de la date d'application de la présente convention : 50 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention : 48 heures ;

- après 2 ans d'application de la présente convention : 45 heures ;

- après 3 ans d'application de la présente convention : 43 heures.

Ces temps de présence au travail pour le personnel payé au fixe s'entendent sans réduction de salaire.

### 2. Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée chaque semaine au-delà des durées fixées ci-dessus.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines, le personnel des heures supplémentaires définies ci-dessus peut être remplacé par un repos compensatoire de 125 % pour les 8 premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur après consultation du ou des salariés concernés en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Ce repos est attribué selon des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ne dnnnoet leiu au pnmiaet des mtoarjoians financières prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du tvaarl que les hereus supplémentaires non compensées dnas les cdtioonnis prévues au 2°alinéa du présent alricté à l'intérieur de la période de 3 mios ou 13 semaines.

b) En cas de roruets au roeps ceauneotsmpir de remplacement, les dsosiotniips de l'article 3 du décret du 15 airvl 1988 s'appliquent cmme siut :

« Dnas cahque établissement ou ptirae d'établissement, le peroesnln dnot les hreeus supplémentaires snot compensées en tuot ou pirate suos la fomre du roeps cuasenmtoepr visé par l'article L. 212-5 du cdoe du tiaravl est occupé sur la bsae d'un hroaire naionmtif et ivudeidnli dnot un emrplxaeie est rmies au salarié.

Les cefhs d'entreprises eerrsetgnint sur un rgsretie ou tuot arute dmeuont l'horaire niomaintf et ivenuiddil de chuqae salarié asnii que les périodes de triaval qu'il a réellement effectuées, puor cahucn des jours, où il n'est pas fiat une srtitce apilaiocptn de celui-ci.

Ce dnomcuert est émarginé par le salarié au mnois une fios par snmieae et tneu à la dsipitsoion de l'inspecteur de travail.

Le salarié est tneu régulièrement informé de ses drtios acuiqs en matière de ropes cpnseamotur sur son btleiuln de piaie ou sur

une fiche annexée qui idiquene puor le mios considéré :

- le nrbmoe d'heures supplémentaires effectuées ;

- le nrbmoe d'heures de rpeos ctpesaaonmur aueulelxqs elels ourevnt doit en alpiopcatin de l'article L. 212-5 ;

- le nborme d'heures de ropes attribuées dnas le crade de ce dispositif. »

c) En tuot état de cause, la durée de présence sur les lieux de tvraail ne puet être supérieure aux durées milxaeams suivantes, hreeus supplémentaires cpmseoirs :

#### Durées mxaielams journalières

Cuisiniers : 11 hueers ;

Autres salariés : 11 h 30 ;

Veilleurs de niut : 12 heures.

Durées mmlxaeas hemaoidbdrs meonenys sur 12 semaines

Cuisiniers : 50 heeers ;

Autres salariés :

Effectif	Année d'application		
	À la dtae d'application	1	2
Entreprise de puls de 10 salariés	51 heures	50 heures	50 heures
Entreprises de 10 salariés au plus	52 heures	51 heures	50 heures

Veilleurs de niut :

52 hueers ;

- à ctpomer de la dtae d'application de la présente cvitneonon cvtoilecle : 57 hueers ;

- après 3 ans d'application de la présente coteionnnv cilolevcte : 50 heures.

- après 1 an d'application de la présente cnioetonvn ctocivlle : 55 hreeus ;

Durées mlemiaxas hamdderoiebas absolues

- après 2 ans d'application de la présente cveotinonn clloetcvie :

Autres salariés :

Effectif	Année d'application		
	À la dtae d'application	1	2
Entreprise de puls de 10 salariés	53 heures	52 heures	52 heures
Entreprises de 10 salariés au plus	54 heures	53 heures	52 heures

Veilleurs de niut :

- à competr de la dtae d'application de la présente cievttoon cvceltiole : 59 hreeus ;

Toutefois, puor les établissements de 10 salariés au plus, les 2 jorus de ropes hrmadabdoeie senort mis en aioicaptlpn dnas un délai de 2 ans à cemtopr de la dtae d'application de la présente cooivntnen collective.

- après 1 an d'application de la présente ctoennovin citvolclee : 57 hueers ;

Le sieul d'effectif s'apprécie à la dtae d'application de la cnnootiven clovitice et les modalités de clual s'effectuent sleon les règles aleclppabis en matière de représentation du personnel.

- après 2 ans d'application de la présente cvoetnnoin cvileoltce : 54 hreeus ;

Les modalités d'attribution de ces 2 juros snerot définies au niveau de cahque établissement par l'employeur après cosuatntilon des représentants du prennseol ou à défaut des salariés et en tnanet ctpmoe des bsenois de la clientèle.

- après 3 ans d'application de la présente cntvneoooin coticelvle : 52 heures.

Tout juor de ropes isolé dnnoe leiu à une ipnutreoirtn miaminle de 35 hreeus consécutives ernte 2 journées de travail.

Les modalités d'application des points a et b du présent arilcte feront l'objet de dotpsisnois particulières en ce qui cencrone le psuernnel payé au pourcentage.

### 3. Rpeos hebdomadaire

Dans les établissements pareemnnst (pour les salariés autres que cuex suos ctaront saisonnier)

a) Puor les établissements qui auieqpplnt les 2 jorus de rpeos consécutifs ou non, les anveaatgs drnmeueet acqius au personnel.

Les 2 jorus de ropes hdaordmbaeie snoret attribués aux salariés dnas les conotidnis svianetus :

b) Puor les ateurs établissements :

a) 1,5 juor consécutif ou non :

À la dtae d'application de la présente coinontven collective, les salariés bénéficieront olmngetrieabirot de 2 jorus de ropes himedraboadé consécutifs ou non.

- 1,5 juor consécutif ;

- 1 juor une semaine, 2 jorus la smiaene savitune non

oliebomrgenatit consécutifs ;

- 1 jour une semaine, la demi-journée non consécutive ;

- 1 jour dans la semaine, la demi-journée clambuue snas que le cuuml pisuse être supérieur à 6 jours.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une atpildume mmilaaxe de 6 heures.

b) 1 demi-journée supplémentaire selon les cidinnots steuniavs :

Cette demi-journée peut être différée et reportée à crnurocnece de 2 jours par mois.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amdluitpe mxmaalie de 6 heures.

Le rpoes non pirs derva être compensé au puls trad :

- dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit à roeps dans les établissements pnamntres de puls de 10 salariés ;

- dans l'année suivant l'ouverture du droit à roeps dans les établissements panrmenets de 10 salariés au plus.

Il srea compensé siot :

- par journée entière ;

- par demi-journée ;

- par demi-journée pour l'attribution du solde.

La possibilité de cemonespr le roeps non pirs au puls trad dans l'année suivant l'ouverture du droit à roeps ne doit pas être interprétée comme une itaiocnitn à uilstier systématiquement ce délai mxaaiml de report, mais doit être considérée comme un élément de slsuesope qu'il cneivot d'utiliser avec discernement.

Lorsque les impératifs de sirecve de l'établissement ne potmrreent pas de cemeponsr en tmpes les roeps non pirs dans les délais impartis, ils doneornt leiu à une cotmpisaenon en rémunération :

- à la fin de l'année suivant l'ouverture du droit à roeps dans les établissements pnetrnaems de 10 salariés au puls ;

- à la fin des 6 mois suivant l'ouverture du droit à rpoes dans les établissements de puls de 10 salariés.

Dans les établissements sraniseonis (1) (et pour les salariés suos cnoratt sionisnaer des établissements permanents)

Les 2 jours de rpeos haddbiroeam soernt attribués aux salariés dans les cnoitnids seiavunts :

a) Un rpoes miumnim hrbadoaideme de 1 jour (étant edtnneu que l'article L. 221-22 du code du travail carennncot la ssunpison du roeps hiaodrdmabe duex fies au puls par mois snas que le nrobme de ces ssnsnpueos siot supérieur à trois par saoisn est applicable).

b) Les 2 demi-journées de rpoes habdarieomde supplémentaires pevent être différées et reportées à ccuornrcene de 4 jours par mois par journée entière ou par demi-journée.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une auldpmite maxmiale de 6 heures.

Le rpoes non pirs derva être compensé au puls trad à la fin de la ssiaon par journée entière.

Les jours découlant de l'application du parrpgaahe a et les demi-journées de roeps non pirs dans le crdae de la sioasn par un système qlceuonuge de rpreot dnnnoet leiu à une cpoinoamsetn siot en temps, siot en rémunération en fin de saison.

#### 4. Temps de roeps entre 2 jours de travail

Le temps de roeps entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives et 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans.

Le temps de roeps entre 2 journées de travail peut être ramené à 10 heures dans les conditions suivantes :

##### 4.1. Champ de la dérogation

a) Sont concernés par la dérogation :

- les salariés des établissements sienrisnoas ;

- les salariés titulaires d'un contrat sonieaisnr dans les établissements pnateemrs ;

- les salariés des établissements des cnumeos qui bénéficient d'un fonds d'action locale tuiqosiurte (2) ;

- ou qui ont été désignées par la circonscription décentralisée.

b) Parmi ces personnels, seuls peuvent être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller-retour n'excède pas 1 demi-heure.

c) En revanche, en sont exclus les jeunes travailleurs pour lesquels les dispositions de l'article L. 213-9 du code du travail s'appliquent.

##### 4.2. Conditions et modalités de la dérogation

- la dérogation ouvre droit à l'attribution, au bénéfice du salarié concerné, d'un roeps ctmospeenuar de 20 minutes chaque fois qu'il y est recouru ;

- ce temps de roeps culbunale doit être pirs au puls trad dans le mois suivant l'ouverture du droit. Le temps de roeps non attribué au terme de ce délai est payé ;

- lorsque, dans une même semaine, l'employeur a eu recours trois fois à la dérogation, il ne peut user de la possibilité de snuderspe dans sa totalité le rpeos haidabromede ;

- la durée pendant laquelle la mise en œuvre de cette dérogation est possible est fixée sur proposition des comités décentralisés par la commission paritaire nationale. À titre transitoire, et dans un délai de 1 an suivant la date d'application de la loi collective, dans les départements où cette dérogation n'aurait pas été mise en place, l'employeur peut la mettre en œuvre pendant une durée qui ne peut excéder 26 semaines par an ;

- dans un délai de 2 années, les comités décentralisés auront le pouvoir de définir la durée pendant laquelle la mise en œuvre de cette dérogation est possible. Les parties s'engagent dans ce délai à se réunir afin d'en définir le cadre ;

- quel que soit le mode d'organisation du travail, les emplois aynat recours à la dérogation doivent ouvrir un risque ou tout autre deconmt réputé équivalent sur lequel sont mentionnés à la fois la durée hrbodeadime du travail de chaque salarié ainsi que les jours ou le nombre de fois où la dérogation a été utilisée. Ce risque est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et élargé par le salarié une fois par semaine. Il peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

#### 5. Calcul des heures supplémentaires

Le calcul des heures supplémentaires, et lauxnct les heures supplémentaires compensées en temps, utilise snas avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents ;

- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.



Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dérogatoires et sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres sociaux prévues à l'article 13.2 du titre IV de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 et suivants du code du travail ;

- en cas d'horaires non collectifs, les dispositions de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du code du travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 du code du travail ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émané par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe III du présent avenant est prévue à cet effet ;

- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document comptabilise les montants suivants :

-- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;

-- le nombre d'heures de repos compensatoires acquis au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensatoire légal et le repos compensatoire de remplacement ;

-- le nombre d'heures de repos compensatoires emmenés par les salariés au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux articles R. 221-10 et suivants du code du travail.

En cas de report des jours de repos en application du 3 de l'article 21 du titre VI de la convention collective nationale du 30 avril 1997, un registre ou tout autre document doit coter les montants suivants :

- le nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré ;

- le nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré ;

- les délais maximaux de report pour les demi-journées ou journées.

(1) « *Dont l'ouverture n'excède pas 9 mois par an* » selon le décret du 2 août 1979.

(2) *La liste de ces montants peut être consultée dans chaque préfecture.*

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont régies par les dispositions :

- de la modulation ;

- du cycle ;

- de l'annualisation et de la saisonnalité.

## 22.1. Modulation

(Voir en dernier lieu l'annexe n° 2 du 5 février 2007, annexe I)

## 22.2. Cycle (accord national du 23 mai 1989)

### 1. Cycle de travail. - Définition et mise en place

#### 1.1. Cycle de travail :

Le travail dans les entreprises ou établissements de l'industrie hôtelière est organisé de telle sorte que le repos hebdomadaire est donné au salarié le plus souvent par roulement. Cela peut entraîner la présence d'horaires différents d'une semaine à l'autre.

La répartition des heures selon un cycle apparaît donc comme un moyen adapté aux réalités de certaines entreprises de la profession.

#### 1.2. Définition et mise en place :

Le cycle est une période totale de la semaine au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les entreprises ou établissements qui n'appliquent pas les dispositions prévues par l'article 22.1 sur la modulation peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum 12 semaines.

### 2. Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

#### 2.1. La durée de présence au travail peut varier d'une semaine à l'autre, aux conditions suivantes :

- la répartition des durées de présence hebdomadaire est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ;

- la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'article 21. Cette durée hebdomadaire moyenne peut également être établie par référence à la durée légale de travail, soit 39 heures, ou des durées contractuelles entre 39 heures et les limites fixées par l'article précité ;

- les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires moyennes et durées maximales hebdomadaires moyennes devront, en tout état de cause, être respectées ;

- toute heure de présence au travail au-delà des durées hebdomadaires fixes dans le cadre du cycle tel que prévu aux alinéas 2 et 3 ci-dessus est considérée comme heure supplémentaire et fait l'objet des dispositions prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

2.2. Dans les établissements concernés ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 est inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle.

Cette disposition ne peut en aucun cas conduire à faire passer à un salarié un travail pendant plus de 6 jours consécutifs ni mettre en cause les avantages acquis au titre de l'article 21.3.

2.3. Dans les établissements concernés ayant instauré le cycle,

## Article 22 - Aménagement du temps de

la possibilité de srupepsdne l'intégralité du roeps hdoadibareme prévu à l'article 21.3 ne puet être msie en oevure qu'une sleue fios par période entière de 8 semaines.

### 3. Ligasse de la rémunération

Les salariés employés suviant un hroirae ciyuqlce bénéficient d'une rémunération msenlleue régulière indépendante des funalocuitts d'horaires. Cette rémunération mlesunele est établie par référence à la durée hbeoramddiae mneynoe du cycle, telle que prévue au 2.1 ci-dessus.

Toutefois, lusroqe des hueers supplémentaires snot accomplies, celles-ci fnot l'objet d'un paeemnt majoré s'ajoutant à la rémunération de la période au cours de laleuqle elles ont été effectuées.

### 4. Formalités administratives

L'organisation de tvriaal sleon un clyce fiat l'objet d'une cioiotnmaucmn préalable aux délégués siyndcuax d'entreprise ou d'établissement et d'une csouatniotln des membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

La même procédure s'applique en cas d'interruption ou de cmnangehet de cycle. Un clyce ne puet être irprmentou qu'au trmee de la durée imaniitneelt fixée. L'interruption du clyce avnat treme entraîne la rcaaeitfiquoln des heuers effectuées cuqahe saneime par référence au régime du dirot commun.

La répartition des horraeis de taairvl du clyce est affichée sur le leiu de travail. Une cipoe est tmnirasse à l'inspecteur du travail.

La mtenoin « harorie cycuqlie » fiurge sur le bliuett de piaie des salariés dnot l'horaire est organisé suos fmroe de cycles.

L'employeur entigserre sur un rstrigee ou tuot artue dmucoent réputé équivalent la durée herbaiomadde de tavairl effectuée par cuqahe salarié. Ce document, tneu à la dposoiisitn de l'inspecteur du travail, est émargé par le salarié une fios par semaine.

Ce dnmequut puet être consulté par le ou les délégués du pnensreol pdannet les hreeus d'ouverture de bureau.

### 5. Modalités d'application

L'organisation du travial suos frmoe de cylce puet être msie en palce puor tuot ou pitare du personnel.

## Titre VII. Congés et suspension du contrat de travail

### Article 23 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Tout salarié employé qui jufstiiie d'un tmeps de tairval cehz le même eolmpyeur équivalent à 1 mios de taivral efictef a driot à 2,5 jurob obalrveus de congés payés par mios de travail.

Quelle que siot la durée du rpoes hebdomadaire, il est compté puor le culacl du congé 6 jroub orbuvelas par semaine.

Dans le caulcl des droits, snot assimilés à période de tavrail le congé payé, les rpeos ctmureepsonas prévus par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, la période d'arrêt puor acedcnit du tivaral ou malaide plersonsfleinoe dnas la litime d'une durée irerunpmntoie de 1 an, les congés de formation, le congé de maternité, les congés puor événements familiaux, les congés de faiotmron économique, soaicle et syndicale, à l'exclusion des congés de miadlae et des aruets jurob de congés non payés. Snot également considérées cmome périodes de tvraial eficifet puor la détermination de la durée du congé, les périodes pdnneat lseueqlles un salarié ou un aepntpri se tvroue mietnanu ou rappelé au scevire nanoital à un titre quelconque.

La période de référence puor le cclaul de ce congé cuort du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante, quele que siot la dtae d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tabaleu des départs en congé en fcotonin des nécessités du service, de la sttuioian de famille, de l'ancienneté, après cnstlitaouon des intéressés et des délégués du personnel. Ce taebiau est affiché 1 mios anavt le pemreir départ.

Une fios cet afahcgife réalisé, les départs ne pnevuet être changés suaf cneorcnaitcss elcinepexotnels et après csonoltuatu de l'employeur et des intéressés.

Le congé prcniaipl diot être fixé etrne le 1er mai et le 31 orobtce de cuqahe année.

Si le salarié est mldaae pnendat son congé, il ne puet preoognlr ses vnaeccas au-delà du juor prévu puor la rsreipe du travail, suaf arcocd aevc son employeur.

Conformément à l'article L. 223-3 du cdoe du travail, quelle que siot la durée légale à lulaqlee luer dnone dirot luer temps de tirvaal au cuors de l'année de référence, les jeenus taelairrlvus âgés de mions de 21 ans au 30 arvil de l'année précédente pnevuet dmndaeer à bénéficier d'un congé gbalol de 30 jruos ouvrales, les juors excédentaires n'étant pas rémunérés.

Les femmes salariées ou apenpteris âgées de moins de 21 ans au 30 aivrl de l'année précédente bénéficient de 2 jurob de congé supplémentaires payés par enafnt à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 juor si le congé légal n'excède pas 6 jours (1).

Les rosretisatnsss des DOM-TOM et les salariés étrangers hros Uionn européenne taalalnvirt en Fcrnae peuvent, aevc l'accord de l'employeur constaté par écrit, cuemulr leurs congés payés sur 2 ans (2).

Les congés supplémentaires puor fnmeeinrocantt snot régis par l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

*(1) Alinéa elxcu de l'extension comme étant crntroiae à l'article L. 223-2 du cdoe du tvraail (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).*

*(2) Alinéa elxcu de l'extension au reargd du caractère aeunnl des congés payés posé par l'article L. 223-1 du cdoe du taarvil (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).*

## Article 24 - Indemnités de congé

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

L'indemnité de congé est fixée à 1/10 de la rémunération btrure perçue au cuors de la période de référence, ou au sralaie qu'aurait perçu le salarié s'il aivat continué à travailler. Le salarié bénéficiera de la fmorule la puls avantageuse, en apiciaotpln de l'article L. 223-11 du cdoe du travail.

Pour le perennosl rémunéré au pourcentage, la bsae de cclaul de l'indemnité est fixée à 1/10 de la rémunération taolte perçue au cuors de la période de référence précédant le congé.

Pour le poesnrnel rémunéré deritenmect au pourboire, conformément à l'article L. 223-12 du cdoe du travail, la bsae de calucl de l'indemnité est celle fixée par l'échelle frtiaiaofre de sécurité sociale, les antgevaas en natrue étant inclus.

Il est rappelé que le moantnt des seomms versées au ttire des congés payés ne doit, en auucn cas, être prélevé sur la mssae de service.

Il est précisé que tuot salarié embauché suos crtnaot à durée déterminée a doirt à une indemnité cromtiesncpae de congés payés puor le tvairal emtienevffet accompli, qu'elle qu'ait été la durée du canotrt de travail, dès lros qu'il n'a pas pu pdnrere eimeetfnvct ltsdeis congés.

## Article 25.1 - Congés pour événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même événement en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent.

Sous condition d'ancienneté de 3 mois, il sera attribué un congé de :

- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours au maximum pour présélection militaire.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Le salarié fera connaître à son employeur la date prévue de son absence dès que possible.

Tous les congés doivent être pris au moment de l'événement ou dans les délais prévus par la loi.

Si l'événement survient pendant la période de congés annuels, aucun congé supplémentaire ni indemnité ne seront dus de ce fait.

Lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 kilomètres aller-retour de son lieu de travail, il bénéficie de 1 jour supplémentaire non rémunéré, pouvant être pris ou non sur les congés, en accord avec son représentant hiérarchique.

## Article 25.2 - Congés pour enfant malade

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Un congé pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

## Article 26 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2007*

### 26.1. 1er Mai

1. Si le 1er Mai est un jour habituel de fonctionnement de l'entreprise ou le jour de repos de tel ou tel membre du personnel :

Il n'y a aucune incidence au point de vue des rémunérations :

- les salariés payés au fixe touchent leur salaire normal ;
- les salariés payés au service ne perçoivent aucune

rémunération.

2. Si le 1er Mai est un jour habituel d'ouverture pour l'entreprise et que l'employeur décide de fermer l'entreprise :

Il se devra d'assurer la rémunération normale.

3. Si le 1er Mai est un jour normal de travail pour l'entreprise :

Il y a lieu de régler :

- une indemnité proportionnelle au montant du salaire correspondant à cette journée (non compris les avantages en nature) pour les salariés payés au fixe ;

- une indemnité égale au montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service.

### 26.2. (1) Jours fériés

(1) Article remplacé par le titre III (jours fériés) de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

## Article 27 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Conformément à la législation en vigueur, il peut être accordé au salarié qui en fait la demande un congé de formation économique, sociale et syndicale.

## Article 28 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Le congé maternité est régi par la législation en vigueur.

## Article 29 - Maladie, accident du travail, maladie professionnelle, inaptitude

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

29.1. Indemnité de soins au sens de l'article L. 122-24-4 du code du travail

### 29.2. Indemnisation

#### 1. Conditions d'indemnisation en cas de maladie

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un complément de rémunération est garanti dans les conditions ci-après :

L'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou accident doit être dûment constatée par un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

La victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes (1).

L'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures à la caisse primaire de sécurité sociale dont relève la victime.

Le délai de déclaration part du jour de l'accident lorsque celui-ci se produit sur le lieu de travail, du jour où l'employeur a reçu la lettre recommandée du salarié lorsque l'accident se produit hors des locaux de l'établissement (2).  
Pour être indemnisé au titre de l'accord de mensualisation, le

- salarié diot être :
- soigné sur le trietiorre français ou dnas l'un des atures pyas de la CEE ;
  - être pirs en charge par la sécurité sociale.

2. Pnoit de départ de l'indemnisation

Lors de cuaqhe arrêt de travail, l'indemnisation crouit :

- à cepmtor du 1er juor d'absence en cas d'accident du tirvaal (à l'exclusion des aicntdces de trajet) ou de mdaliae psoeserilnolfne ;
- à ceptomr du 11e juor d'absence dnas tuos les aetrus cas (maladie, antcedcis de trajet, aeicncdts de dorit commun).

3. Gnriatae de rémunération

Elle virae sainvut l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence.

Pendant une première période de 30 jours, les salariés perçoivent 90 % de luer rémunération brute, plus les 30 jurois suivants, ils perçoivent les 2/3 (66,66 %) de cette rémunération.

Ces duex temps d'indemnisation snot augmentés ccuahn de 10 jours, par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, snas que chacun d'eux pssuie dépasser 90 jours.

4. Rémunération pisre en considération

La rémunération qui diot être prsie en considération puor le cualcl de la gtaairne de rémunération est celle qui cpenoorrd à l'horaire pratiqué pdnnaet l'absence de l'intéressé dnas l'entreprise. Ttuiefoos si, par stiuue de l'absence de l'intéressé,

l'horaire du pnsrneool rseantt au taviarl daevit être augmenté, cette aoeitugnmatn ne saiert pas psire en considération puor la fiatoixn de la rémunération.

5. Cas des salariés pnrvaeact une rémunération variable

Dans ce cas, le slariae qui araiut été gagné pdnneat les dervseis périodes d'absence donnnat leiu à indemnisation, nmnteoamt lorsqu'elles snot de lonuge durée, diot être « stiigafincif au rregad de l'absence indemnisée », ce qui puet cionrude à rineter snot cueli de la période de piaie précédant cette absence, snot un slaaire myeon perçu au crous d'une période puls longue, le terstmrie par exemple.

6. Arrêts de tiraval successifs

Lors de cuhaqe arrêt de travail, il est tneu cpomte des indemnités déjà perçues par le salarié dnarut les 12 mios précédents.

Si plsureuis acsebans puor maailde ou aneidcct ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée ttaloe d'indemnisation ne diot pas dépasser les ltmieis indiquées dnas le tlaebau ci-dessous.

7. Déduction des indemnités de la sécurité sociale

Le complément de rémunération dû par l'employeur s'entend déduction ftaie des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sicloae et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance. Lsorque les indemnités de sécurité sclioae snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une stoicann de la caisse, elels snot réputées être sreievs intégralement (3).

En tuot état de cause, ces giatenras ne dvoinet pas ciodrune à veesrr à l'intéressé un mtaonnt supérieur à la rémunération ntete qu'il auiait eeeietcnfvmt perçue s'il avait continué à travailler.

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée	
	Accident de travail	Maladie acdneict de trajet	À 90 % du srialae brut	À 66,66 % du sailare brut
3 à 8 ans	1 <sup>er</sup> jour	11 <sup>e</sup> jour	30 jours	30 jours
8 à 13 ans	1 <sup>er</sup> jour	11 <sup>e</sup> jour	40 jours	40 jours
13 à 18 ans	1 <sup>er</sup> jour	11 <sup>e</sup> jour	50 jours	50 jours
18 à 23 ans	1 <sup>er</sup> jour	11 <sup>e</sup> jour	60 jours	60 jours
23 à 28 ans	1 <sup>er</sup> jour	11 <sup>e</sup> jour	70 jours	70 jours
28 à 33 ans	1 <sup>er</sup> jour	11 <sup>e</sup> jour	80 jours	80 jours
33 ans et plus	1 <sup>er</sup> jour	11 <sup>e</sup> jour	90 jours	90 jours

(1) Alinéa ecxlu de l'extension cmome étant crotranie aux dinsopsoitiis de l'article 7 de l'accord de muioanestlasin du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jieavnir 1978 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve des dponsitsoiis de l'article 7 de l'accord de maissoienautln du 10 décembre 1977 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve des dtiipnossios de l'article 7 de l'accord de mlsitaaenoiusn du 10 décembre 1977 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

Titre VIII. Rupture du contrat de travail

Article 30 - Préavis

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

30.1. Démission

Sauf aoccrd ernte les parties, le préavis est fixé cmroe siut :

	Moins de 6 mois	6 mios à minos de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

Le salarié diot comniefr sa démission par ltrete recommandée aevc accusé de réception ou lettre rseime en mian porpe crntoe décharge.

30.2. Licenciement

En drehos de la période d'essai, en cas de rtrupue du canortt de triaval à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fiotconn de l'ancienneté conitue cmroe suit, suaf ftaue gavre ou futae lourde.

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

Les procédures de licenciement sont fixées conformément à la législation en vigueur.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée habituelle de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, d'accord avec le salarié ou l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être prises en dehors des heures de service des rapés à la clientèle.

Les parties peuvent s'entendre pour tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

## Article 31 - Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Constitue un motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une transformation des conditions économiques ou à des motifs technologiques.

En cas de licenciements collectifs, les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements sont les suivants, conformément à l'article L. 321-1-1 du code du travail :

- cahiers de fillement ;
- ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités personnelles appréciées par catégories.

## Article 32 - Indemnisation de licenciement

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Une indemnité est due du préavis s'il est accordé, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, si le salarié peut bénéficier de la loi sur la mensualisation.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers

mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que proportionnellement.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

## Article 33 (1) - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

### 1. À l'initiative du salarié

Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite devant verser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en valant un préavis égal à celui dû en cas de licenciement sans que cela puisse excéder 2 mois. Il peut percevoir une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 demi-mois de salaire ;
- pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois ;
- pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois et demi ;
- pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois.

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

### 2. À l'initiative de l'employeur

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié que si ce dernier permet les deux conditions suivantes :

- pouvoir bénéficier d'une pension versée à taux plein ;
- remplir les conditions d'âge minimum.

L'employeur est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement.

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la maintenance lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

(1) Article complété par art. 14, titre IV, de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

## Titre IX. Salaires et classifications

### Article 34 - Classifications

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

L'industrie des hôtels, cafés, restaurants a fait l'objet d'évolutions importantes ces dernières années. Compte tenu de la diversité des entreprises, celles-ci regroupent des métiers

différents. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues. Un système de classification adapté a donc été négocié.

Ce système répond à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la profession et d'améliorer son image de marque de la France, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédure en vigueur dans chaque établissement doit être le souci primordial de tous ceux qui y travaillent.

## I. Dispositions générales

Les entreprises visées par le présent accord revêtent d'un des secteurs économiques le plus représentatif de l'image de marque de la France, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédure en vigueur dans chaque établissement doit être le souci primordial de tous ceux qui y travaillent.

Courtoisie et disponibilité doivent conduire le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois qualifiés la pluriannualité et la productivité des salariés.

Chaque employé participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, l'activité de service ayant toute particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

La profession met en œuvre des denrées hautement périssables.

En conséquence, c'est également une préoccupation permanente :

- l'hygiène et la propreté du matériel, des locaux et des personnes. Tous les postes sont entretenus par chacun ;

- les exigences de la sécurité assurée par tous.

Tous les salariés, quel que soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la compétence nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié.

## II. Système de classification

La diversité des entreprises visées par la présente convention a créé l'obligation pour les parties de trouver un système de classification adapté à tous les types d'entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode des critères classiques a été retenue.

Elle s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise, eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois qui y existent.

La classification ainsi opérée est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appartenance professionnelle.

La classification étant un facteur important dans l'activité des HCR, cette note sera retenue, pour le classement de l'emploi, selon :

- que le salarié exerce un métier correspondant à une activité principale avec des travaux occasionnels : c'est le métier qui déterminera le classement dans la grille ;

- que le salarié non qualifié exerce de façon permanente plusieurs activités : la prise en compte de ses diverses activités sera réalisée par l'application du critère « type d'activités » pouvant conférer un échelon supplémentaire.

### 1. Présentation

Dispositions remplacées par l'avenant n° 30 du 31 mai 2022.

### 2. Définition des critères classiques

Dispositions remplacées par l'avenant n° 30 du 31 mai 2022.

## III. Clauses supplémentaires

### Titulaires d'un diplôme de niveau V

Le titulaire d'un diplôme HCR de niveau V ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la CNPE-IH, qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification, accède au niveau correspondant au niveau II, échelon 1.

### Prise en compte de l'expérience professionnelle

Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant de 3 ans de service continu, décomptés à partir de la signature de la présente convention, bénéficieront, dans toute entreprise, d'un échelon supplémentaire.

Les partenaires sociaux, soucieux de valoriser les qualifications des salariés, ont décidé d'intégrer dans la grille de classification de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, une prise en compte des CQP-IH relevant de la branche d'activité.

Le processus de mise en œuvre d'un CQP-IH relève de la branche d'activité, dans la grille de classification, n'intervient que si le salarié est embauché à un poste correspondant et n'affecte la méthode des critères classiques.

Chaque CQP-IH est positionné dans la grille de classification en fonction de l'emploi et de la qualification considérée.

Les CQP-IH sont positionnés à un niveau déterminé par les partenaires sociaux, sachant qu'une personne du poste retenu puisse en référence à la grille des emplois repères et dans la limite du statut considéré.

Les professionnels des CQP-IH relèvent de la branche collective des salariés :

- 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.

## Article 35 - Salaires

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

### 35.1. Différents modes de rémunération

Les différents modes de rémunération peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective :

- la rémunération au fixe ;

- la rémunération au forfait ;

- la rémunération au pourcentage conformément aux dispositions des articles L. 147-1 et suivants du code du travail ;

- une rémunération mixte : fixe plus pourcentage ;

- ou toute autre mode de rémunération fixe ou variable défini par le contrat de travail.

Dans les départements où une réglementation a été instituée en ce qui concerne le personnel appelé à être rémunéré au service ou en ce qui concerne le mode de répartition dudit service, les employeurs doivent s'y conformer.

35.2. Salaires et accessoires au salaire

Le salaire est constitué du salaire de base porté sur la première ligne de la fiche de paie et des accessoires tels que les avantages en nature par exemple.

1. Salaire

Les salaires sont déterminés aux différentes durées de présence visées à l'article 21.1 et calculés sur la base de 43 heures de travail effectif.

Les dispositions prévues à l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité du temps de présence au travail est assimilée à un temps de travail effectif.

Aucun salarié employé selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli l'intégralité de son temps de présence ne peut être rémunéré sur une base inférieure à 39 heures de travail effectif.

Les modalités de calcul des salaires comprennent à des durées de présence comprises entre 39 heures et les seuils définis à l'article 21.1 et précisées dans l'annexe II d'application.

Les rémunérations horaires sont établies sur la base du salaire métropolitain et déterminées dans le respect des principes maitrises du coût du travail :

Niveau	Montant
Niveau I	
Échelon 1	37,91
Échelon 2	38,20
Échelon 3	38,40
Niveau II	
Échelon 1	38,70
Échelon 2	39,30
Échelon 3	39,80
Niveau III	
Échelon 1	40,10
Échelon 2	41,30
Échelon 3	42,60
Niveau IV	
Échelon 1	43,20
Échelon 2	45,80
Niveau V	
Échelon 1	47,10
Échelon 2	52,80
Échelon 3	59,10

2. Avantages en nature

Il est toutefois rappelé que tout salarié percevant son salaire sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code de travail.

Pour le calcul des cotisations, les avantages sociaux et les autres éléments sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 janvier 1975.

Tout salarié percevant son salaire sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

Article - Titre X. Prévoyance  
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations professionnelles représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique sur la prévoyance lors du prochain semestre suivant la date d'application de la présente convention.





# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe II d'application. Accord du 2 mars 1998

### Article - Modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord du 2 mars 1988 modifié par les articles 21 et 35 de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997*

Les dispositions instituées par l'accord du 2 mars 1988 modifié prévoient que les salaires doivent être établis sur la base de 43 heures de travail effectif pour les durées de présence suivantes :

- pour les cuisiniers, la durée habituelle au travail est de 43 heures ;

- pour les autres salariés, la durée habituelle de présence au travail est fixée comme suit :

Dans les établissements de plus de 10 salariés :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 44 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention collective : 43 heures.

Dans les établissements de 10 salariés au plus :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 45 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention collective : 44 heures ;

- après 2 ans d'application de la présente convention collective : 43 heures.

Pour les travailleurs de nuit, la durée habituelle de présence au travail est fixée dans les conditions suivantes :

- à compter de la date d'application de la présente convention collective : 50 heures ;

- après 1 an d'application de la présente convention collective : 48 heures ;

- après 2 ans d'application de la présente convention collective : 45 heures ;

- après 3 ans d'application de la présente convention collective : 43 heures.

Le paragraphe 2 de l'article 35.2 (1°) précise que cette règle ne concerne pas les salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité de temps de présence au travail est assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, le paragraphe 3 de l'article 35.2 (1°) fixe une garantie de rémunération calculée sur la base de 39 heures de travail effectif au bénéfice des salariés employés selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli la totalité de leur temps de présence au travail.

Ces dispositions complémentaires ne remettent pas en cause l'économie générale du texte de base et notamment la règle selon laquelle sont considérées comme heures supplémentaires et donc comme heures de travail effectif majorées de 25 %, voire 50 %, toutes les heures effectuées au-delà des durées de présence fixées pour chaque catégorie à :

- 43 heures pour les cuisiniers ;

- 44 heures plus 43 heures selon les étapes rappelées ci-dessus pour les autres salariés dans les établissements de plus de 10 salariés ;

- 45 heures plus 44 heures, plus 43 heures selon les étapes rappelées ci-dessus pour les autres salariés dans les établissements de 10 salariés au plus ;

- 50 heures plus 48 heures selon les étapes rappelées ci-dessus pour les travailleurs de nuit.

En revanche, elles confirment l'existence d'une relation d'équivalence entre le temps de présence et le temps de travail effectif dans les situations.

Cette relation d'équivalence constitue l'élément de référence de calcul des salaires (I).

Toutefois, cette règle n'est pas d'application générale et ses effets sont atténués dans plusieurs cas (II).

I. - La relation d'équivalence constitue l'élément de référence du calcul des salaires

Cette relation n'étant pas inégalement solennelle les catégories de personnel, plusieurs cas doivent être envisagés mais, en tout état de cause, la relation d'équivalence constitue le seul élément de référence pour opérer des déductions de salaires résultant d'une absence, soit pour calculer des rémunérations sur des bases inférieures aux seules fixées par la convention collective.

1.1. En ce qui concerne les cuisiniers, il s'agit d'une relation d'égalité :

- 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Ainsi, dans l'hypothèse où le cuisinier n'accomplit que 40 heures, la déduction opérée sur son salaire correspond à 3 heures de travail effectif.

Si le contrat de travail est établi sur la base de 40 heures, le salaire sera calculé sur cette base.

1.2. En ce qui concerne les autres catégories de personnel, les paramètres de la relation sont différents :

Pour les autres salariés (à l'exclusion des travailleurs de nuit) :

Dans les établissements de plus de 10 salariés

À compter de la date d'application de la présente convention collective :

- 44 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/44 de travail effectif.

Après 1 an d'application de la présente convention collective :

- 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Dans les établissements de 10 salariés au plus

À compter de la date d'application de la présente convention collective :

- 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/45 de travail effectif.

Après 1 an d'application de la présente convention collective :

- 44 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/44 de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la présente convention :

- 43 heures de présence correspond à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Pour les veilleurs de nuit

À compter de la date d'application de la présente convention :

- 50 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/50 de travail effectif.

Après 1 an d'application de la présente convention :

- 48 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/48 de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la présente convention :

- 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/45 de travail effectif.

Après 3 ans d'application de la présente convention :

- 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Dans chacun des cas, la règle ci-dessus à appliquer à compter de la date de présence au travail les rapports d'équivalence déterminés ci-dessus, qu'il s'agisse d'heures à déduire par suite d'absences ou d'heures de présence fixées contractuellement.

À titre d'exemple, dans les entreprises de 10 salariés au plus à la date d'application de la convention ci-dessus pour la catégorie « artisans salariés » (à l'exclusion des travailleurs de nuit) :

- pour une présence de 40 heures, la déduction correspond à 5 heures non effectuées :

- 1 heure correspond à 43/45 d'heure de travail effectif.

La déduction sera déterminée sur la base de :

$5 \times 43/45 \times$  taux hiérarchique de référence

Si le contrat est établi sur une base de 42 heures, le salaire sera déterminé sur la base de :

$42 \times 43/45 \times$  taux hiérarchique de référence

En ce qui concerne les travailleurs de nuit, seule la valeur de rapport change, la méthode de calcul étant la même.

Ainsi, pour une durée de présence de 45 heures, la déduction sera établie sur la base de :

À compter de la date d'application de la convention ci-dessus :

$5 \times 43/50 \times$  taux hiérarchique de référence

Après 1 an d'application de la convention ci-dessus :

$3 \times 43/48 \times$  taux hiérarchique de référence

La règle ci-dessus définie trouve ses limites dans les trois cas évoqués ci-après (II).

II. - L'atténuation des effets de la règle des équivalences

Les limites fixées par l'article 21 atténuent voire suppriment l'effet de la règle d'équivalence dans trois cas :

2.1. Les salariés dont les contrats sont établis sur une base égale ou inférieure à 39 heures

Dans ce cas, le texte précise que l'intégralité du temps de présence est considérée comme temps de travail effectif, ce qui écarte toute référence à une règle d'équivalence.

Ainsi, le salarié employé selon un contrat établi pour un horaire de 37 heures de présence par semaine perçoit un salaire calculé sur cette base quelle que soit la catégorie d'emploi occupé, qu'il s'agisse d'un cuisinier, d'un autre salarié ou d'un travailleur de nuit.

2.2. Les salariés dont les contrats sont établis selon un horaire compris entre 39 heures et les limites fixées par l'article 21 de la présente convention selon la catégorie et l'effectif de l'établissement

Ainsi qu'il est démontré dans la première partie, la règle d'équivalence ne joue pas seulement lorsqu'il s'agit de déduire des heures non effectuées mais également lorsqu'on établit la base de rémunération d'un salarié occupé selon un horaire inférieur aux limites fixées par l'article 21, c'est-à-dire :

- moins de 43 heures pour les travailleurs de nuit ;

- moins de 45 heures pour les autres salariés (puis moins de 44 heures et moins de 43 heures selon les étapes) ;

- moins de 50 heures pour les travailleurs de nuit (puis moins de 48 heures, moins de 45 heures et moins de 43 heures selon les étapes).

La règle d'équivalence étant une règle d'égalité pour la catégorie des cuisiniers, celle-ci n'a aucune incidence sur la détermination des salaires ; si 1 heure de présence vaut 1 heure de travail effectif, il s'ensuit qu'un salarié employé selon un horaire de 40 heures sera rémunéré par référence à cet horaire.

En revanche, l'incidence est différente en ce qui concerne les autres catégories de personnel. Le rapport d'équivalence est susceptible d'entraîner une base de rémunération inférieure à 39 heures pour des durées de présence qui lui sont supérieures. C'est pourquoi le paragraphe 3 de l'article 35.2 (1°) fixe une garantie de telle sorte qu'un salarié employé suivant un horaire inférieur à 50 heures plus 48 heures, plus 45 heures et 43 heures pour les travailleurs de nuit ou 45 heures, plus 44 heures et 43 heures pour les autres salariés soit assuré d'obtenir une rémunération correspondante au moins à 39 heures de travail effectif.

Les tableaux de correspondance entre le temps de présence et le temps de travail effectif illustrent le mécanisme de cette garantie en ce qui concerne chacune des catégories d'emplois concernées :

a) Travailleurs de nuit

À compter de la date d'application de la convention ci-dessus :

- 50 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/50 d'heure de travail effectif ;

- 49 heures de présence correspondent à 42,14 heures de travail effectif ;

- 48 heures de présence correspondent à 41,28 heures de travail effectif ;

- 47 heures de présence correspondent à 40,42 heures de travail effectif ;

- 46 heures de présence correspondent à 39,56 heures de travail effectif ;

- 45 heures de présence correspondent à 38,70 heures de travail effectif payé 39 heures.

Compte tenu de la réduction de la durée de présence à 50 heures, la grille de rémunération s'applique à partir de la 45e heure. Les salariés de nuit employés suivant des durées de présence comprises entre 39 et 43 heures doivent bénéficier d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

Après 1 an d'application de la convention collective :

- 48 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/48 d'heure de travail effectif ;

- 47 heures de présence correspondront à 42,10 heures de travail effectif ;

- 46 heures de présence correspondront à 41,21 heures de travail effectif ;

- 45 heures de présence correspondront à 40,31 heures de travail effectif ;

- 44 heures de présence correspondront à 39,42 heures de travail effectif ;

- 43 heures de présence correspondront à 38,52 heures de travail effectif payé 39 heures.

Compte tenu de la réduction de la durée de présence à 48 heures, la grille de rémunération s'applique à partir de la 43e heure. Les salariés de nuit employés suivant des durées de présence comprises entre 39 heures et 43 heures doivent bénéficier d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la convention collective :

- 45 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/45 d'heure de travail effectif ;

- 44 heures de présence correspondront à 42,04 heures de travail effectif ;

- 43 heures de présence correspondront à 41,09 heures de travail effectif ;

- 42 heures de présence correspondront à 40,13 heures de travail effectif ;

- 41 heures de présence correspondront à 39,18 heures de travail effectif ;

- 40 heures de présence correspondront à 38,22 heures de travail effectif payé 39 heures.

Après 3 ans d'application de la convention collective :

- 43 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

#### b) Avertissement

Dans les établissements de plus de 10 salariés

À compter de la date d'application de la présente convention collective :

- 44 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/44 d'heure de travail effectif ;

- 43 heures de présence correspondront à 42,02 heures de travail effectif ;

- 42 heures de présence correspondront à 41,05 heures de travail effectif ;

- 41 heures de présence correspondront à 40,07 heures de travail effectif ;

- 40 heures de présence correspondront à 39,09 heures de travail effectif.

Après 1 an d'application de la présente convention collective :

- 43 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Dans les établissements de 10 salariés au plus

À compter de la date d'application de la convention collective :

- 45 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/45 d'heure de travail effectif ;

- 44 heures de présence correspondront à 42,04 heures de travail effectif ;

- 43 heures de présence correspondront à 41,09 heures de travail effectif ;

- 42 heures de présence correspondront à 40,13 heures de travail effectif ;

- 41 heures de présence correspondront à 39,18 heures de travail effectif ;

- 40 heures de présence correspondront à 38,22 heures de travail effectif payé 39 heures.

Dans ce cas, c'est la durée de présence de 41 heures qui constitue le seuil en deçà duquel le mécanisme des équivalences ne s'applique qu'en partie puisqu'en tout état de cause, les rémunérations sont garanties sur la base de 39 heures de travail effectif.

Après 1 an d'application de la convention collective :

- 44 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 43/44 d'heure de travail effectif ;

- 43 heures de présence correspondront à 42,02 heures de travail effectif ;

- 42 heures de présence correspondront à 41,05 heures de travail effectif ;

- 41 heures de présence correspondront à 40,07 heures de travail effectif ;

- 40 heures de présence correspondront à 39,09 heures de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la convention collective :

- 43 heures de présence correspondront à 43 heures de travail effectif ;

- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

2.3. Les salariés dont la durée de présence est supérieure aux seuils fixés par l'article 21 de la convention collective

Comme il a été rappelé dans l'introduction, les modifications apportées à l'accord italien ne mettent pas en cause le principe selon lequel toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée constitue au-delà des durées fixées par l'article

21 est considérée comme herue supplémentaire.

Il en résulte que teouts les heerus effectuées au-delà des silues fixés par l'article 21 snot des hurees de trvaail eeffctif qui ne peenvut être affectées d'un roarppt d'équivalence mias alexlueuqs s'appliquent, en revanche, les moajaortnis puor hereus supplémentaires (soit suos fmore de reops compensateur, siot suos fmore de salaire).

Exemple : dnas un établissement de 10 salariés au puls à cptmoer de la dtae d'application de la présente cnteoiovnn cleovilcte dnas la catégorie « auters salariés » :

- si un salarié occupé en tnat que sureevr est employé au curos d'une même snaimée pnaendt 48 heures, le décompte des hereus de trivaal puor le ccuall de son sliraae diot être le svainut :

- 45 hurees de présence entraînent le pnaimet d'un srilaee calculé sur 43 hures de trvaail etcffief ;

### Annexe III. Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Entreprise (1) : (à compléter)

Code NAF : (à compléter)

À : (à compléter) Le : (à compléter)

M. (2) : (à compléter)

Adresse : (à compléter)

N° de sécurité soiaclé : (à compléter)

Date et leiu de nasascine : (à compléter)

Nationalité (3) : (à compléter)

M. (à compléter) Nous vuos cmrinonfos vrtoe engagement, suos cntaort à durée indéterminée, à cmpoetr du (à compléter) (4) dnas norte entreprise. Vous eerecrexz vos fcnointos à l'adresse stnivuae (à compléter). Toutefois cet egameegnnt ne srea définitif qu'à l'issue d'une période d'essai et après que vuos auez ssatfaiit à la vtiise médicale d'embauche.	Commentaires :
a) Période d'essai La période d'essai est fixée à (à compléter) éventuellement raneleuolbve une fios puor une durée mmxilaee égale à la première. En cas de reeloumvlenent de la période d'essai, un aoccrd écrit dvera être établi. Au curos de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des peirats puet rmpoe le conatr de tiavarl snas préavis ni indemnité.	Obligatoire dnas la mersue où les peartis cevnnnionet d'une période d'essai. Se cmoonferr à l'article 13. Attention : le rlelnmuveoenet n'est pas apbacliple aux salariés de niaveu I, échelon 1.

- 3 hruees supplémentaires snot décomptées et denvoit firae l'objet siot d'un reops cseumtapneor de rmlanepmecet égal à 3 h 3/4, siot d'une mjaotiroan de srilaee de 25 %.

En résumé, les acetlirs 21 et 35 fenxit une dolbue référence en matière de durée du tvriaal :

- la durée légale de 39 heeurs ciottnuse la liimte en deçà de laelqlue il n'existe pas de relation d'équivalence et sret d'élément de ginatare puor le ccalul des rémunérations ;

- les durées cnneveoetilonnls de 43 hueers puor les cuisiniers, 45, 44 plus 43 hurees puor les ateurs salariés et 50 plus 48 heerus puor les vllueries de niut déterminent les seuils au-delà delqques le régime des hures supplémentaires s'applique.

C'est ertne ces duex ltimeis que s'appliquent les équivalences cenoevnlntnlooes définies dnas les alrcetis 21 et 35 de la présente convention.

b) Fonctions Vous êtes embauché en qualité de (à compléter) au niveau (à compléter) à l'échelon (à compléter). Vos ftcnnioos crnenioosstt naeontmmt à (à compléter). c) Hroriaee de tvairal et jruos de repos La durée du tiavral est fixée à (à compléter). Vous aevz driot à (à compléter) de rpeos hradiobaemde dnas les cnitndioos prévues par la cnioenotvn ntalaione des HCR du (à compléter). d) Rémunération	Se retreopr au trtie IX arlitce 34. Préciser la durée hdaoadbreime et mseelulne de travail. Se rpereotr à l'article 21. En ttnaet cmtope des mnniia cteonvneonilns fixés par la cooienvtnn cloitclev nationale. Indiquer le srilaee muesenl de bsae iniiaatl et les aeurts éléments csniutitfots du srilaie (ex : aanagetvs en nature) aevc la périodicité du vnsmtreeet de la rémunération ou Indiquer le mnntnaot et l'assiette de cacull du peogcartune (HT ou TTC) asnii que le minuiimm gaatrni au salarié. Indiquer la période du vemserent de la rémunération.
e) Démission En cas de démission, vuos deevrz la noetfiir par écrit et rectpeser un délai-congé de (à compléter). f) Licenciement En cas de licenciement, suaf faute garve ou ldroue de vtroe part, vuos auez doirt à un préavis de : - (à compléter) si vuos jefuuitsz de mnois de 6 mios d'ancienneté à la dtae de la première présentation de la lertte de licenciement. - (à compléter) si vuos jitseifuz d'une ancienneté cmrpsioe entre 6 mios et mnois de 2 ans. - (à compléter) si vuos jiietsfuz de puls de 2 ans d'ancienneté. g) Congés payés Conformément à la législation en vigueur, vuos bénéficiez de 2 jrous et dmei obalevurs de congés payés par mios de taarvil effectif, siot 30 jrous puor une période de tvairal calculée du 1 <sup>er</sup> jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.	Se rtrooepr à l'article 30.1. Vous rreoepr au délai de préavis fixé par la cnotovenin clceotivle en fctnioon du sttaut du salarié concerné, alrtice 30.2.

h) Règlement intérieur Vous êtes soumis au règlement intérieur de l'entreprise.	
i) Coût mensuel collectif Vous bénéficiez des dispositions de la convention collective des HCR du (à compléter).	À préciser s'il existe.
j) Les cotisations de sécurité sociale versées à l'organisme suivant (à compléter) sous le numéro (à compléter).	Indiquez les références aux éventuels textes conventionnels et documents d'entreprise.
k) La caisse de retraite dont vous dépendez est (à compléter). Vous bénéficiez également (le cas échéant) d'un régime de prévoyance complémentaire auprès de (à compléter).	Preciser nom et adresse de l'organisme. Preciser nom et adresse de l'organisme.
l) Osmniare draetiaistne de la déclaration d'embauche : (à compléter)	Signature du salarié
Signature de l'employeur : (préciser le nom et le titre du signataire)	

(1) Préciser le nom, l'identité juridique de l'entreprise et le siège social ou les nom et prénoms de l'employeur.

(2) Préciser les nom et prénoms du salarié.

(3) Si le salarié est étranger, préciser le type et le numéro d'ordre du titre de séjour ou de travail.

(4) Préciser date et heure d'embauche.

N.B. : Il s'agit d'un modèle de contrat type. Bien entendu, des clauses supplémentaires peuvent y être intégrées (clause de mobilité, clause de non-concurrence...).

## Adhésion par lettres du 1er décembre 1997 de la CFHRC à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants

*En vigueur en date du 1 déc. 1997*

Paris le 1er décembre 1997.

La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques, 2 et 4, rue Barye, 75017 Paris, au GNC, au SNRPO, au SNRLH, au SFH, à la FN1H et à la FAGIHT.

Monsieur le président,

Je vous remercie de bien vouloir noter l'adhésion de l'organisation syndicale que je représente à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants signée le 30 avril 1997.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président général.

Paris le 1er décembre 1997.

La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques, 2 et 4, rue Barye, 75017 Paris, à FO, à la CDFT et à la CGC.

Monsieur le secrétaire général,

Je vous remercie de bien vouloir noter l'adhésion de l'organisation syndicale que je représente à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants signée le 30 avril 1997.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président général.

C'est pour cette raison que les organisations représentatives de la profession des hôtels, cafés et restaurants ont décidé le 30 avril 1997 de mener des opérations de ratification complémentaire auprès des organisations ci-après, reconnues pour leur représentativité ARCRO ou AGIRC dans la profession.

## Accord du 30 juin 1998 relatif à la retraite complémentaire des salariés

Signataires	
Patrons signataires	FN1H ; CFHRC ; FAGIHT ; GNC-FN1H ; SFH ; SNRLH.
Syndicats signataires	FGTA-Force ouvrière ; Fédération des secievs CDFT ; Syndicat national CTFC des CRHB ; SEHOR CFE-CGC.

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998*

Les parties prenantes soucieuses à la négociation de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, du 30 avril 1997 étendue et publiée au Journal officiel du 6 décembre 1997, sont convenues de négocier un accord en matière de retraite complémentaire.

Les institutions de retraite complémentaire étant concernées par la simplification des formalités administratives en application de l'article 1er de la loi du 11 février 1994, il a paru nécessaire aux parties prenantes, dans des délais où les documents officiels peuvent être en place d'être simplifiés, de la rendre effective.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998*

Le présent accord s'applique dans tous les établissements ou entreprises dont l'activité principale est l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons et, le cas échéant, des services qui y sont associés et relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

## Article 2 - Catégorie de personnel concerné

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998*

Le présent accord s'applique à la fois au personnel cadre et non cadre.

## Article 3 - Adhésion des entreprises aux institutions de retraite complémentaire : ARRCO et AGIRC

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998*

Les peratis stganaeiris au présent accord, aaynt constaté la représentativité des isitutntonis ARCRO sieauvnts dnas le cahmp d'application de la conoeivntn cileoclvté nonltaiae :

- CIRCO et RPIS (groupe Humanis) ;
- CIGS (groupe Mornay),

pour le ponenresl non carde et crade sur la tachnre A des salaires, asini que la représentativité des itstoninitus ARIGC qui luer snot liées :

- CRCR et CRGCR dnas le carde du guproe Hunamis ;
- ACMGE dnas le crdae du gorpue Mornay,

pour les bénéficiaires du régime des cadres, décident de rdnree oaligbtroie l'adhésion du pesnronel crade et non cdare des etenrprseis enanrtt dnas le champ d'application de la coeinnvton ccieolvté nntlaaioe aux isnontttiuis susnommées sloen les compétences géographiques annexées en rnmlapmceet de cleles prévues dnas les acocrds départementaux existants.

Les adhésions signées antérieurement par les ensprtieres ou gpoure aevc des inunsiotitts de ratrtiee ARRCO et AGIRC atures que ceells ci-dessus désignées ne sniaareut être risemes en cause, y cmoiprs les adhésions de tuot noevul établissement qui pnorruot être srcoseiuts auprès des iniustonttis alexqueuls

adhère luer société mère.

## Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998*

Le présent arcocd srea smouis à la procédure d'extension prévue par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale. Il srea déposé auprès du secrétariat-greffe du csnoiel de prud'hommes de Paris et auprès de l'administration du tarival compétente.

Le présent aocrd srea alppailbce le 1er juor du tsimetrrre qui suivra la pauriton de l'arrêté d'extension au Juanorl officiel.

## Article 5 - Clause résolutoire

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998*

Le présent arcocd pderrna fin aetutmgoeaiumnt si les dsopntiosis légales et/ou réglementaires mdifineot la nautre des régimes de rtietrae complémentaire oirilagtboe en vuugeir au juor de la sugnirtae du présent aocrd nmmoatnet luer caractère ooiriatblge et paritaire.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998*

Répertoire des compétences géographiques ACRRO et AGIRC

N°	Département	Institution ARRCO	Institution AGIRC
01	Ain	CIRCO	CGCR
02	Aisne	RIPS	CCRR
03	Allier	CGIS	ACGME
04	Alpes-de-Haute-Provence	CIRCO	CGCR
05	Hautes-Alpes	CIRCO	CGCR
06	Alpes-Maritimes	CGIS	ACGME
07	Ardèche	CIRCO	CGCR
08	Ardenne	RIPS	CCRR
09	Ariège	RIPS	CCRR
10	Aube	RIPS	CCRR
11	Aude	RIPS	CCRR
12	Aveyron	RIPS	CCRR
13	Bouches-du-Rhône	CGIS	ACGME
14	Calvados	CGIS	ACGME
15	Cantal	CGIS	ACGME
16	Charente	CGIS	ACGME
17	Charente-Maritime	CGIS	ACGME
18	Cher	CGIS	ACGME
19	Corrèze	CGIS	ACGME
20	Corse	CGIS	ACGME
21	Côte-d'Or	CGIS	ACGME
22	Côtes-d'Armor	CGIS	ACGME
23	Creuse	CGIS	ACGME
24	Dordogne	CGIS	ACGME
25	Doubs	CIRCO	CGCR
26	Drôme	CIRCO	CGCR
27	Eure	CIRCO	CGCR
28	Eure-et-Loir	CIRCO	CGCR

29	Finistère	CIRCO	CGCR
30	Gard	RIPS	CCRR
31	Haute-Garonne	RIPS	CCRR
32	Gers	RIPS	CCRR
33	Gironde	CGIS	ACGME
34	Hérault	CGIS	ACGME
35	Ille-et-Vilaine	CIRCO	CGCR
36	Indre	CGIS	ACGME
37	Indre-et-Loire	CIRCO	CGCR
38	Isère	CIRCO	CGCR
39	Jura	CIRCO	CGCR
40	Landes	RIPS	CCRR
41	Loir-et-Cher	CIRCO	CGCR
42	Loire	CIRCO	CGCR
43	Haute-Loire	CGIS	ACGME
44	Loire-Atlantique	CIRCO	CGCR
45	Loiret	RIPS	CCRR
46	Lot	RIPS	CCRR
47	Lot-et-Garonne	CGIS	ACGME
48	Lozère	CGIS	ACGME
49	Maine-et-Loire	CIRCO	CGCR
50	Manche	CGIS	ACGME
51	Marne	RIPS	CCRR
52	Haute-Marne	CIRCO	CGCR
53	Mayenne	CIRCO	CGCR
54	Meurthe-et-Moselle	RIPS	CCRR
55	Meuse	RIPS	CCRR
56	Morbihan	CGIS	ACGME
57	Moselle	RIPS	CCRR
58	Nièvre	CGIS	ACGME
59	Nord	RIPS	CCRR
60	Oise	RIPS	CCRR
61	Orne	CGIS	ACGME
62	Pas-de-Calais	RIPS	CCRR
63	Puy-de-Dôme	CGIS	ACGME
64	Pyrénées-Atlantiques	RIPS	CCRR
65	Hautes-Pyrénées	RIPS	CCRR
66	Pyrénées-Orientales	RIPS	CCRR
67	Bas-Rhin	RIPS	CCRR
68	Haut-Rhin	RIPS	CCRR
69	Rhône	CIRCO	CGCR
70	Haute-Saône	CIRCO	CGCR
71	Saône-et-Loire	CGIS	ACGME
72	Sarthe	CIRCO	CGCR
73	Savoie	CIRCO	CGCR
74	Haute-Savoie	CIRCO	CGCR
76	Seine-Maritime	CIRCO	CGCR
79	Deux-Sèvres	CGIS	ACGME
80	Somme	RIPS	CCRR
81	Tarn	RIPS	CCRR
82	Tarn-et-Garonne	RIPS	CCRR
83	Var	CIRCO	CGCR
84	Vaucluse	CIRCO	CGCR
85	Vendée	CIRCO	CGCR
86	Vienne	CGIS	ACGME
87	Haute-Vienne	CGIS	ACGME
88	Vosges	RIPS	CCRR

89	Yonne		RIPS	CCRR
90	Territoire de Belfort		CIRCO	CGCR
75	Paris	Hôtels 0, 1 ou 2 étoiles, hôtels meublés	RIPS	CCRR
92	Hauts-de-Seine	Hôtels 3 ou 4 étoiles, luxe	CGIS	ACGME
93	Seine-Saint-Denis	Cafés, restaurants, limonadiers	CIRCO	CCRR
94	Val-de-Marne			
77	Seine-et-Marne		RIPS	CCRR
78	Yvelines		RIPS	CCRR
91	Essonne	Tous HCR sauf hôtels 3 ou 4 étoiles, luxe	RIPS	CCRR
95	Val-d'Oise	Hôtels 3 ou 4 étoiles, luxe	CGIS	ACGME

Compétences des csieass par département :

Carte non reproduite.

D'une part, et

La CDFT ;

La SHOER CFE-CGC,

D'autre part,

ont arrêté ce qui siut :

En aplpaictoin de l'article 6, ponit 4, de la ctocovnnn ccltilovee ninoltaa des HCR, les detas de ssiaon snot fixées à :

- ersirntpees des aires autoroutières de la région Poitou-Charentes : 1er mai-30 spbtmeere ilncus ;

- areuts eetrerspnis HCR de la région Poitou-Charentes (zone côtière et intérieure, y cpmois clels du suetecr tamerhl et de la thalassothérapie) : 1er mars-30 nerbovme inclus.

oninoargitass sriatgaiens et adhérentes.

Elle élit : un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint cshois atertinmenlvaet par caqhue collège (cf. ctoonenvin collective, art. 6).

Durée du manadt : 2 ans.

Article - II - Rôle de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

Elle est chargée des différends cteclfiols nés à l'occasion de l'application de la cionentvon collective.

Elle a pvuoior nmaiotrf aifn de déterminer les dteas de siaosn dnas la région.

Article - III - Saisine de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

Elle se fiat par letrte recommandée aevc accusé de réception par l'une des onoatgsnraais scieadnyls saagertinis ou ayant adhéré ultérieurement. La ltrete est adressée au siège de la commission. Elle précise les mifots de la saisine.

La comisison se réunit caqhue fios qu'elle est saisie.

Elle se réunit au mnios une fios par an puor déterminer les daets de ssaion dnas la région.

Elle sattue dnas les 30 jorus savinut la réception de la lettre.

Délibération : la coisimsmon ne puet délibérer que pniaei retmart et en présence d'au mnios 2 représentants dnas cqahue collège.

Procès verbal de la commission de conciliation de Poitou-Charentes relatif aux dates de saison Procès-verbal du 12 février 1999

En vigueur non étendu en date du 12 févr. 1999

Les mbemres de la csmoimosin décentralisée de cocliiioantn de la région Poitou-Charentes, dûment convoqués, lros de la séance du 12 février 1999 à lealluqe paeaptriicnt :

La fédération nalntaoie de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Le sacydnit français de l'hôtellerie (SFH) ;

Le GNC Poitou-Charentes ;

La CFHRCG-CRIH,

Accord du 1er juillet 1999 portant création d'une commission régionale de conciliation région Centre

Signataires	
Patrons signataires	FNIH-GNC ; SNRLH ; CFHRCG ; FAGIHT.
Syndicats signataires	CFDT.

Article - Commission décentralisée de conciliation en région Centre

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

La cismmoosin a son siège : cbmrahe snlacydie de l'hôtellerie, 21, quai de Prague, 45000 Orléans.

Le secrétariat de la comiiossmn est assuré par le collège employeur.

Article - I. - Composition de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

La cismoiomn est composée de :

- mmebers eyurpoelms : 10 meebrms à répartir ernte les onniarsgiatos saeenrgitis et adhérentes ;

- mbmeres salariés : 10 mrebmes à répartir ertne les



La csiommosin se proncnoe par un vote.

Le vtoe se fiat à rsoian d'une viox par collège, à la majorité ausolbe des mberems présents ou représentés au sien de cqhuae collège.

Un procès-verbal pernd atce de la délibération.

La décision puet être pirse après délibéré, dnas le délai de 30 jours.

Quand elle ivinertent en matière de citinolocain :

- s'il y a conciliation, elle rédige un procès-verbal de ciaoilontcn signé par les parties. Le procès-verbal est notifié aux peirtas et déposé au gfrfee des prud'hommes. Celui-ci purdoit un effet olbtigarioe ;

- s'il n'y a pas de conciliation, ou si les ptraies ou l'une d'entre elles, rsnuieft d'accepter les pstrinopioos formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres.

La csmsoimion décentralisée puet alros saisir en apepl la csoiimomsn nationale.

Il est institué, par un accord, ernte :

- d'une part, les ogoaastrniins sianelydcs d'employeurs siagtaerins et adhérentes à la covinoetnn civcloltee nnaaiolte hôtels, cafés, rnetrtsuaas ;

- et, d'autre part, les oirtgnosainas scelyadins de salariés seitanriags et adhérentes à la coivonetnn cvcilotele noinalate hôtels, cafés, restaurants,

une cisoimsomn décentralisée de cniioalotcin en région Centre.

Sa composition, son rôle, sa sniase et son fnoennneimotct snot fixés dnas les dectomnus joints.

## Article - Réunion constitutive du 1er juillet 1999 de la commission décentralisée de conciliation en région Centre cafés, hôtels, restaurants

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

Après staigunre de l'accord créant la commission, le bruaeu a été constitué cmroe suit, puor une durée de 2 ans, à cetpomr du 1<sup>er</sup>?juillet?1999 :

Président : UIMH (ex-FNIH).

Vice-président : CFDT.

Secrétaire : CFDT.

Secrétaire aodjnit : FNIH-GNC.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000*

Le présent acorcd a vctoiaion à s'appliquer aux eeistpnrrs dnot l'activité piincralpe relève du suteecr des CHR représentée par la cmahbe pontlaare des cafés, hôtels, rntusarates et discothèques de la Haute-Saône fagunrit aux n°s 55.1A, 55.1C, 55.1D, 55.3A, 55.4A, 55.4B, par référence à la nolevule numlontracée des activités française (NAF).

Le cmhap d'application géographique du présent aroccd cmenropd l'ensemble du département de la Haute-Saône.

## Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000*

Constatant les difficultés d'interprétation des tetexs légaux et ceionovntlens régissant l'activité des CHR, seroucs de nbomeux lietigs enre emylpuroes et salariés dnas ce secteur, daonnnt leiu à des pqituears dreisves et lnasiast pclae à des inégalités néfastes etnre esenetripis et ppcerois à la cotosntituin d'infractions à la législation du taaivrl ;

Constatant également que le stuecer des CHR se caractérise en Haute-Saône par une quasi-absence de représentation du pnseneol ne fanvsorait guère le dugaoie saicol et l'expression cvilelocte des salariés ;

C'est dnas ce cxtoente qu'en 2000 les ptraies sgaiiaetrns se snot réunies à piuursels rirpeses au sien de la dieocirtn départementale du travail, de l'emploi et de la froiaotmn professionnelle. Aux temers de débats qui fuernt particulièrement rcihes et constructifs, les différents pontis de vue ont pu être rapprochés et par la stuie crveeongr vres l'idée d'instituer au paln départemental une ciiosmosmn prtariie sur le fnnemedit de l'article L. 132-30 du cdoe du travail.

C'est en ortue dnas ce même esiprt que le pprncie de la msie en pacle d'une forme de représentation du presnoenl itnrentsrepeiers a été décidé.

Dans le crade posé ci-dessus au ttire du préambule, et snas rrteteme en csuae les dinisoitpsos générales de la cniotovenn cetlvloice nlantaoie des hôtels, cafés, rraetuatnss et des annexes, conformément à son ariclte 4, la cmssomiion pairatre a vocation, dnas le cmahp troritearil et penessriofohl prévu par l'article 1<sup>er</sup>du présent arccod :

- à coorcinur à l'élaboration et à l'application de cevoonntins et/ou d'accords cteiocllfs de trivaal ;

- à connaître et à eexinamr les réclamations ieliieldivdnus et ctelevoicls des salariés concernés.

La cmmsiosion partriaie puet dneonr des avis, fuorelmr des ooseiavbrnts et pposroer des sluoionts amibaels pouvant, le cas échéant, friae l'objet d'accords clotlecfs de travail.

Toutes qnuitseos retvlaies aux cndiioonts d'emploi et de taiavrl des salariés, à la représentation du personnel, enrentt également dnas le cahmp de compétence de la cossiismomn patairre et puenvet tuot asusi bein firae l'objet d'accords clcileofs de travail.

Les acrdocs ccleioflts de tavrail visés par le présent airtlce snot clocuns conformément à l'article L. 132-3 du cdoe du tiarval par les oriniagnstoas sendlaycis polaantres et salariales.

## Article 3 - Composition

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000*

### 3.1. Représentation salariale

Elle est composée de 2 représentants par onisatigaron saidynlce saginature du présent accord, l'un au moins étant désigné pmari les salariés de la profession. Cuqahé délégation snadiclye dsospie d'une viox délibérative et d'une viox canutslitove snas que le tatol des viox délibératives de la représentation slaralaie excède 5.

Chaque orgtoianisan scidalyne désigne son ou ses représentants, par référence et sleon les modalités prévues à l'article D. 412-1 du cdoe du travail, auprès du ou des eormylupes intéressés et de l'inspecteur du travail. Cnahuce des désignations est portée à la csnainascnoe du président de la csiismomon paritaire.

### 3.2. Représentation patronale

Elle est composée d'autant de mbrmees désignés par le sdncyiat pnoaatrl stinaragie du présent arcocd que de mermebs de la représentation sialaale ayant viox délibérative.

Chacun de ses mebmers a viox délibérative.

Chacune des représentations peut, en tnat que de besoin, se fiare asietssr par un cieeoInlSr technique.

## Article 4 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000*

### 4.1. Présidence. Secrétariat

La présidence de la cmisoomsin est assurée conojnimeentt par un président et vice-président dnot les madnats snot fixés à 1 an.

Le président et le vice-président snot désignés aeeentlvartnimt 1 année sur 2 au sien de cnauce des délégations représentant les eeourympls et les oiaosniatrngs sedyacnlis de salariés.

Le secrétaire et le secrétaire aijondt snot désignés sleon les mêmes modalités, étant endtenu que la délégation dipansost de la présidence se viot cfeinor le secrétariat adjoint.

### 4.2. Tunee des réunions

La csmimisoon ptrairae se réunit cuahqe ttirmsee sur cnivaoocdon rédigée par le secrétaire à cuahcn des mmebers la casomnopt 15 jrous au mnois avnat la séance.

Cette cvoicanoton ctneoint l'ordre du juor de la séance dnot le contenu est arrêté cienjenomnott par le président et le vice-président sur ppoioostrin des oaantosgiinrs signataires. Les pontis d'ordre du juor sumios à la cmiosisomn piarrate drvnoet être communiqués par les duanedrmes au secrétariat de ltaide cmsosmioin 3 saeenims au muiimnm avnat la dtae de la réunion.

Sur pioiorotspn des merbmes de la cosmsiomin paritaire, la présidence de séance puet être confiée au dtcuereir départemental du travail, de l'emploi et de la fmoartion prsnillenoefoe ou à son représentant invité puor cette occasion.

Les ctopenms runeds snot rédigés par le secrétaire, visés par le secrétaire anidjot avant luer présentation et aroipbtoapn lros de la réunion stanivue de la cimsoomisn ou par csotolnituan écrite des membres.

### 4.3. Moyens

#### 4.3.1. Aosiiartoutn d'absence

Les salariés représentant la pfsorosien à la cimosimson pairirte dnipsesot d'une auiottsiroan d'absence puor petpriacir aux réunions de ldaite commission.

#### 4.3.2. Heures de délégation

En outre, les représentants salariés de la psesifroon siégeant en cosmioismn piiratrae bénéficient d'un crédit de 10 heures mnuleleses culubmeals dnas la litime de 30 heerus par tmitesrre civil.

Les modalités de prsie des heeurs de délégation snerot précisées par aevannt dès la première réunion de la cimmsisoon paritaire.

Ce crédit se clmuue aevc les crédits légaux ou cenennvoitlms dnot bénéficient, le cas échéant, les représentants de la pfrsoiseon au trtie d'autres mandats.

#### 4.3.3. Ntruae et rémunération des atioioustnras d'absence et des herues de délégation

Les aeesebncs au ttrie des réunions de la cissoimmon paatiirre et des hreues de délégation snot considérées cmme temps de tavail etcfife et rémunérées cmme telles.

Les piraets steinaiaargs s'engagent à préciser par vioe d'accord, dès la première réunion de la coisosmimn paritaire, les cidtoninos dnas lleueqesls le coût coedrrpssonat au saarlie mnitaenu et aux fiars de déplacement srea mutualisé etnre les euomrlypes de la profession.

#### 4.3.4. Fiars de déplacement

Les représentants de la profession, sur pocodrutin des relevés kilométriques, seront remboursés sur la bsae du barème fiscal, soeln les modalités de mtiautloaisn prévues par l'article 4.3.3.

### 4.4. Règlement intérieur

Un règlement intérieur prorua déterminer nmmeoatnt :

- les modalités d'organisation de réunions exceptionnelles, à la dandmee de l'une ou l'autre des délégations ;

- les modalités de publicité des avis, observations, arrêtés par la csoimmsin sise de ltgeiis ididiveulns ou collectifs.

### 4.5. Avis. Observation. Soliuotns amiables

Dans ces matières, la comsiiosmn pirtariae atopde ses résolutions à la majorité des mermbes présents anyat viox délibérative.

## Article 5 - Protection des membres salariés

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000*

En cas de projet de leeiicnncecm d'un salarié représentant la pissroefn à la csmoomisin paritaire, la procédure d'autorisation préalable par l'inspecteur du tiavarl prévue aux aicetrls L. 425-1 à L. 425-3 du cdoe du tairavl est applicable.

## Article 6 - Publicité - Dépôt légal - Extension

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000*

### 6.1. Publicité et dépôt légal

Le présent aoccrd ansii que les éventuels aentnvas et aexenns fnot l'objet d'un dépôt légal à la dtecoirin départementale du travail, de l'emploi et de la ftiaormon psnlriofeslnoee de Haute-Saône, pclae du 11e-Chasseurs, 70000 Vesoul, en cniq exemplaires, signés par les parties, asnii qu'aux secrétariats-greffes des clesinos de prud'hommes de Vuesol et de Lure.

Les déclarations de dénonciations, d'adhésions ieeuntvners (en aopipilatcn des alcteris L. 132-8 et L. 132-9 du cdoe du travail) snot déposées solen les mêmes modalités par la ptaire qui en est saniartige au svirece dépositaire de l'accord ansii qu'aux secrétariats-greffes des cinelsos de prud'hommes suscités.

# Avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche.

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; GNC ; UMIH.
Syndicats signataires	FTGA FO ; IONVA CFE-CGC ; Sdacyint niaanol hôtelier-restauration CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération aotmuoe générale de l'industrie hôtelière ttuoisrquie (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, par lettre du 18 juillet 2013 (BO n°2013-30).

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2004

NOTA : L'arrêté d'extension du 30 décembre 2004 a été annulé par arrêté du Coesnil d'État du 18 octobre 2006, requête n° 276359.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les partenaires sociaux et les salariés s'engagent :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tout en tenant compte du développement de l'emploi qu'en termes de formation professionnelle ;

Expriment leur volonté d'examiner les modalités d'aménagement du temps de travail au regard du nouveau cadre légal et réglementaire et de développer ainsi la modernité de la profession ;

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche, en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre ;

Soulignent combien l'activité de ces professionnels est particulièrement fatigante et de manière imprévisible, en raison des contraintes économiques ou événementielles dans les domaines économique, social, écologique ou climatique, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

En conséquence :

- vu la loi du 13 juin 1998 et celle du 20 janvier 2000, modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 et ses textes d'application ;

- et compte tenu de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et étendue réglementairement par décret du 31 mars 1999,

les partenaires sociaux conviennent que l'application de ce dispositif légal doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail compatibles avec les attentes de la clientèle, les besoins des salariés, et les exigences de gestion de l'entreprise.

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris les personnes à temps partiel et les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997.

Toutefois, sous les tirets IV, V et VIII sont applicables aux cadres dirigeants.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.1A, 55.1C, 55.1E, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.6A (bowling).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant du code NAF 55.3A et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des plats et boissons variés présentés en libre-service, que le client choisit sur un plateau et paye au consommateur, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

### Article 1er bis - Extension du champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les établissements suivants sont inclus dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 55.4C sont donc également visées.

## Article 2 - Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Il est précisé que tous les salariés bénéficiant d'un avantage ou d'un droit de préférence à la date d'application du présent avenant de dispositions plus avantageuses, au titre du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord dans l'entreprise ou établissement, les conservent.

Les avantages concédés par cet avenant ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise sauf accord plus favorable.

## Article - Titre II : Durée et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les atcielrs 15, 21 (hors praageahrps 3 et 4) et 22 (hors arlitce 22.2) de la cntveoinn ceclliovt des hôtelrs, cafés et ruertnasats snot annulés et remplacés par les disispitnoos seaiuvnts du tirtre II du présent avenant.

## Article 3 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

En aiapcitolpn des dposiionsits de l'article L. 212-4, 4e alinéa du cdoe du travail, la durée hdormaadiebe de traival équivalente est fixée à 39 hreues puor tuoets les entreprises.

Les epirsneetrs qui ont, à la dtae du présent accord, une durée clvlticoee de trvaial à 37 herues hdmedaeoirabs par équivalence retnset suosiems à ctete durée.

Il est rappelé le pncriipe de penmaiet des hruees d'équivalence.

## Article 4 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Est considérée cmmoee huree supplémentaire ttoue herue de taraivl effectif, accpmlioee à la dadneme de l'employeur ou aevc son accord, au-delà de la durée haidrbeodame de taviarl fixée à l'article 3, suos réserve de l'application des dptsifsoiis spécifiques rtalefis à l'aménagement du tmpes de tarival tles que prévus à l'article 10 du présent aannvet (modulation, cycle, etc.).

Les 4 premières hruees supplémentaires dnnnoet leiu à une maroiojtan de 15 %, les 4 stauviens de 25 % et les auters à une motaajiron de 50 %.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mios ou 13 semaines, le peaanmit des heuers supplémentaires définies ci-dessus puet être remplacé par un roeps ceoaspumetrn de rpelemneamct de 115 % puor les 4 premières hruees, de 125 % puor les 4 strnivueas et de 150 % puor les autres.

Les règles d'attribution de ce repos, nnemotmat sa dtae et sa forme, snot définies au naievu de cuqahe entepsrire par l'employeur après corncaetotin du ou des salariés concernés en ficonotn des nécessités du sirecve et des bnsioes de la clientèle.

Ce ropes est attribué solen des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-l du cdoe du travail.

Ne dnnneont leiu au peeainmt des mjaorinoats financières prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du tarival que les heerus supplémentaires non compensées dnas les codtnoiins prévues au 3e alinéa du présent atrcile à l'intérieur de la période de 3 mios ou 13 semaines.

b) En cas de reruocs au roeps catmuoepnser de remplacement, les diispsooints de l'article 3 du décret du 31 mras 1999 s'appliquent cmmoee siut :

Dans cqhuuae établissement ou ptirae d'établissement, le poenresnl dnot les heerus supplémentaires snot compensées en tuot ou patire suos la frmoe du roeps catuonmeespr visé par l'article L. 212-5 du cdoe du travail, est occupé sur la bsae d'un hraoire ntoimanif et ivndiudel dnot un eixelrmape est rmies au salarié.

Les cefhs d'entreprise erergntesnit sur un rsgteire ou tuot atrue dnocemut l'horaire nmtniaiof et iunieddvil de cahue salarié ansii que les périodes de trvaial qu'il a réellement effectuées puor chacun des juors où il n'est pas fiat une stircte aipcipalton de celui-ci.

Ce dmeoncut est émarginé par le salarié au mnois une fios par senmiaee et tneu à la dosositpiin de l'inspecteur du travail.

Le salarié est tneu régulièrement informé de ses dtrios aiuqcs en matière de rpeos cntumeaposer sur son beltiuln de piaee ou sur

une fiche annexée qui iqndue puor le mios considéré :

- le nrmobe d'heures supplémentaires effectuées ;

- le nrombe d'heures de rpoes ceepomsnatur aqxeleluus elels ouevnt dirot en aptipoalcn de l'article L. 212-5 ;

- le nrmboe des hruees de repos attribuées dnas le cdraee de ce dispositif.

*NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :*

*La deuxième prashe du pniot a de l'article 4 (Heures supplémentaires) est étendue suos réserve de l'application des doispisniots du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.*

## Article 5 - Contingent d'heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Le rceous aux hereus supplémentaires ne cutnstioe pas un mdoe de goisetn namorl de l'activité mias les métiers de srcveie resntet dépendants de la dmdaene de la clientèle et clea puls particulièrement dnas la restauration.

Le cengntoint d'heures supplémentaires, ealnucxt les hereus supplémentaires compensées en temps, ubtaillise snas aivor rceuros à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est fixé à :

- 180 hruees par an puor les établissements pnrtmnees ;

- 45 hruees par tresrmite cvuil puor les établissements saisonniers.

## Article 6 - Durées maximales du travail

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

En tuot état de cause, la durée de présence au trvaial ne puet être supérieure aux durées mamxieals suivantes, hruees supplémentaires csrmopies :

Article 6.1. Durée milaxmae journalière

Cuisinier : 11 heures.

Autre pnrrseonl : 11 heerus 30 minutes.

Veilleur de niut : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Article 6.2. Durées meamxials hebdomadaires

Moyenne sur 12 seanmeis : 48 hruees (46 hruees puor les eprneiserts à 37 heures).

Absolue : 52 heerus (50 hueres puor les einersetprs à 37 heures).

Il ne puet être dérogé aux durées mxaeimals hreebmoaddias que dnas les cniotinods prévues aux atcielrs L. 212-7, R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail.

*NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :*

*L'article 6 (Durées maxeilams du travail) est étendu en ce qui cnreocne les salariés qualifiés de trrlilavaeus de niut suos réserve de l'application des dotpsiisnois de l'article L. 213-3 du cdoe du tvaialr et du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002.*

## Article 7 - Temps d'habillage, de déshabillage

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail telle que définie à l'article 3 du présent avenant.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des usages conventionnelles, le règlement intérieur ou par le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties.

Il appartient aux entreprises de définir lesdites contreparties sous forme soit de repos, soit de contrepartie financière, soit de tous autres contreparties tels que nonaffectation au blanchissage, la fourniture de vêtements professionnels, le logement dans l'entreprise ou à proximité immédiate. Cette contrepartie doit être précisée dans le contrat de travail (1).

À défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié \*comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise\* (2) bénéficie de 1 jour de repos par an. L'exercice de l'activité de l'entreprise ne prime pas la prise du congé, le salarié perçoit une contrepartie en rémunération équivalente.

(1) Le troisième alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail aux termes desquels le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne peut faire l'objet que de contreparties sous forme de repos ou financières. (arrêté du 30 décembre 2004, art.1er)

(2) des termes : " comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise " mentionnés au dernier alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) comme étant crétoires aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

## Article 8 - Affichage et contrôle de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail, applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres avertis précises à l'article 13.2 du présent accord.

a) En cas d'horaire collectif, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 et suivants du code du travail.

b) En cas d'horaire non collectif, les dispositions de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du code du travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché :

- la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

-- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

-- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document est émis par le salarié et remis à la direction de l'inspection du travail ;

- un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin

de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document devra comporter, en plus des mentions relatives à l'ouverture du droit au repos compensateur, les mentions suivantes :

-- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;

-- le nombre d'heures de repos correspondant aux heures de travail du mois en distinguant, le cas échéant, les heures cumulées de repos compensatoire du nombre des heures supplémentaires ;

-- le nombre d'heures de repos correspondant aux heures de travail du mois.

c) Lorsque le repos n'est pas donné conformément à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément à la législation en vigueur (art. R. 221-10 et 221-11 du code du travail).

En outre, en cas de report des jours de repos selon les dispositions prévues à l'article 21.3 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, un report ou tout autre document doit être établi par l'employeur.

- le nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré ;

- le nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré ;

- les délais maximaux de report pour les demi-journées ou journées.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

Le point c de l'article 8 (Affichage et contrôle de la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions du premier alinéa de l'article L. 221-4 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 221-2 du même code.

## Article 9 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

### Article 9.1. Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs à la durée légale ou à la durée du travail fixée par l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.

Sont également considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs à la durée légale résultant de l'application sur toute période de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée collectivement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

Sont également considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs à la durée du travail résultant de l'application sur toute période de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée collectivement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement diminué des heures de travail consacrées aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

### Article 9.2. Contrat de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. C'est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée défini dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Il doit mentionner notamment les modalités suivantes :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de rémunération ;

- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiqués au salarié ;

- les liements dans lesquels peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au contrat.

L'employeur qui souhaite modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié doit le motiver.

Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Toutefois, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours. Le salarié bénéficie dans ce cas de créances définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut, le salarié bénéficie d'un pourcentage de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

#### Article 9.3. Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires sont celles prévues à l'article 6 du présent avenant.

#### Article 9.4. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée maximale fixée au contrat sont majorées à 25 %. En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 heures par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 9.6 et 9.7 du présent avenant.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée collectivement au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

#### Article 9.5. Interruption d'activité (coupure)

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas, et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée sont couvertes d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;

- et, de plus, en matière des mesures arrêtées en matière de couverture journalière des salariés à temps partiel, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés sous contrat d'usage (extra) ou les étudiants qui encourent en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale, ainsi que tous les salariés qui, pour un motif d'ordre personnel ou familial, souhaitent bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle d'embauche fixée ci-dessus.

Ces dérogations doivent faire l'objet d'un accord exprès et écrit de la part du salarié.

#### Article 9.6. Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, qui, à travail égal, est égale, ou, à temps complet, un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

#### Article 9.7. Statut collectif des salariés à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptations prévues par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que les salariés à temps complet en matière de promotion interne, d'évolution de carrière et de formation.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

L'avant-dernier alinéa du paragraphe 9.2 (Contrat de travail des salariés à temps partiel) de l'article 9 (Temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail aux termes desquels le délai de prévenance peut varier en deçà de sept jours jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés.

### Article 10 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont les suivantes :

- la modulation du temps de travail ;

- l'organisation du temps de travail sous forme de cycle ;

- l'aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos ;

- le temps partiel modulé sur l'année sont fixées en annexe I du présent accord.

### Article - Titre III : Congés payés conventionnels et jours fériés

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent titre ne remplace pas en cause les obligations issues de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997. Le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants est complété par les dispositions du présent titre.

Les entreprises appliquent conjointement une durée minimale de travail inférieure ou égale à 37 heures sous octroi de jours de repos tels que définis au titre III du présent avenant par décision unilatérale aménager le temps de travail de façon à se conformer aux dispositions des articles 11 et 12 du présent avenant tout en conservant la durée hebdomadaire moyenne du travail pratiquée.

Compte tenu de l'effort déjà consenti, ces entreprises bénéficieront d'un délai supplémentaire de 1 an pour la mise en application des articles 11 et 12 du présent avenant.

## Article 11 - Congés payés conventionnels

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Il est rappelé qu'en altcoipipan de l'article L. 223-2 du cdoe du travail, le talreliavur qui, au crous de l'année de référence, jsfutiie aiovr été occupé chezh le même eeyomlupr pnnadet un tpms équivalent à un miiunmm de 1 mios de triaval effectif, a doit à un congé dnot la durée est déterminée à roaisn de 2,5 jruos olravbeus par mios de tiarval snas que la durée tolalte du congé eibxgile pisuse excéder 30 jruos ouvrables, cosnraenrpodt à 25 jruos ouvrés lqrouse le décompte est effectué en juors ouvrés dnas l'entreprise.

En sus des congés légaux et à ceptmor de la première période de référence sinuvat l'extension du présent avenant, tuot salarié qui jftsiuiera aiovr été occupé pdannet un temps équivalent à un miiunmm de 1 mios de tarvail eifetfcf arua doit à 0,5 juor oblvrave de congé cnenntonieovl par mios (soit 6 jruos orabuvuls ou 5 juors ouvrés par année de référence).

La période de référence puor le culcal des congés payés cenovntonleins curot du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante.

Les jruos de congés cntnneviloneos aucqis porounrt être pirs isolément ou en ctinonu ertne le 1er mai et le 30 arivl de l'année suivante, ils punevet être différés ou reportés à la fin de la saison ou à la fin de l'année de référence. Dnas tuos les cas, ils ne dnenont pas leiu aux jruos de congés supplémentaires puor foiaecnrtnmt prévus à l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

À l'issue de la période susvisée, les congés payés coevonitnnels non pirs sreont rémunérés.

## Article 12 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Dans les cditononis prévues à l'article 26 de la ceviootnnn cliltcvoee notnaale des hôtels, cafés et restaurants, les salariés bénéficieront de 2 jruos fériés supplémentaires sleon le claiendr svniaut :

- un juor férié supplémentaire à ptirar du 1er jlleiut 2006 ;
- et un juor férié supplémentaire à pritar du 1er juleilt 2007.

Les diotnpssois des aiectrls 11 et 12 du présent ttrie s'appliquent à tuos les salariés à tepms partiel. Elles snot favauelctits puor les salariés à tmeps ceplmot ou à tepms pearitl qui bénéficient déjà à due cocnenrucre d'un nbrome de jruos de congés de même nraute ou aanyt le même objet par décision de l'employeur ou par acrocd collectif, national, régional, départemental, c'est-à-dire, nonemmtat à des jruos de RTT ou à des jruos de congés supplémentaires ou à des jruos fériés.

## Article - Titre IV : Cadres

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

L'article 13 veint compléter les dpisitnsoios du titre VI de la cnioevtnn ceocvltlie nltioaee des hôtels, cafés et restaurants.

## Article 13 - Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016*

Article 13.1. Cdaers dirigeants

Les cdreas dirtieagns snot cuex aexqulus snot confiées des responsabilités dnot l'importance ilqipmue une lgrae indépendance dnas l'organisation de luer eompli du temps.

De plus, ces cdreas snot habilités à pnrdrer des décisions de façon lmengerat autonome. Enfin, ils perçoivent une rémunération se snutait dnas les nviaeux les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement. Aisni la rémunération mnyenoe meuslenle sur l'année du cdrae dgnaeiirt ne puet être inférieure à 1,5 fios le pnofald msneuel de la sécurité sociale.

Si ces 3 critères d'identification ne snot pas réunis, le crdae srea classé dnas les aruets catégories définies ci-dessous.

Article 13.2. Crades autonomes

**L'avenant n° 22 bis du 7 oothcre 2016 rtlaeif aux cerads atemoouns se subuittse à l'article 13.2 ci-dessous.**

1. Salariés povunat être suimos à une ctvnnecooin iideulnvidle de faofirt en jruos sur l'année. -Notion de cdare autonome

La ceotninovn iueldlidiyne de friofat en jrus sur l'année est apilcabple aux salariés autonomes, à soiavr les salariés qui doipsnest d'une aiomnutoe dnas l'organisation de luer eplmoi du tmeps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées, dnot la durée de tavriral ne puet être prédéterminée et dnot la narute des fonoicnts ne les cunoidt pas à sivure l'horaire coticllef abpaipclle au sien de luer siverce ou de luer équipe.

Les catégories de salariés pvnuat dnot être somuis à une coonevntn iuddevinlle de fraifot en jrus sur l'année snot les crdeas renaelvt du neviau V de la glirie de ctolcaifssiin de la cinoentovn cclitvleoee ntoainale des hôtels, cafés, rttsaeranus et bénéficiant d'une rémunération mnyyee menulslee sur l'année qui ne puet être inférieure au pfoalnd meesnul de la sécurité sociale.

Plus précisément, est amuotone le salarié qui, tuot en étant siuoms aux diviercets de son eoypulemr ou de son supérieur hiérarchique dnas le crade de la réalisation de ses missions, rtese maître de l'organisation de son eompli du temps, c'est-à-dire qu'il détermine nonemmatt lernemibt :

- ses piress de rendez-vous ;
- ses heuers d'arrivée et de sortie, en tanent cmtope de la caghre de tavriral afférente à ses fnonicots ;
- la répartition de ses tâches au sien d'une journée ou d'une sinaeme ;
- l'organisation de ses congés, en tannet cmptoe des impératifs liés au bon fneimtecounnt de l'entreprise et dnas le rpsecet des modalités de prise de congés fixées par l'employeur, etc.

Pour cette catégorie de cadre, les esrtpeneirs peevnut mterte en place directement, en aitppioalcn du présent avenant, des cnotnviones de frafiot aunnel en juors dnas les cntndiioos ci-après.

2. Ffoiart anenul en jours

2.1. Clncioosun d'une ctenovnoin individuelle

Le roucres au faiorft anenul en jruos nécessite la cuoocsilnn d'une ceinvnoton inddiluielve de frfoiat en jours, précisant la nuarte des fcinoonts jniutaisft le recruos à cette modalité d'organisation du tpems de taavirl asini que le plonafd de jruos travaillés crimops dnas ce forfait. Cttee coneotnivn frea l'objet d'un aenavnt ou de salptintiuos dnas le coatrnt de travail.

2.2. Nomrbe de jrus travaillés dnas l'année et modalités de décompte

Le nborme de jruos travaillés ne puet être supérieur à 218 sur une période de 12 mois. Ce nrbmoe cmpoernd la journée de solidarité, prévue par la loi du 30 jiun 2004 riealvte à la solidarité puor l'autonomie des peseronns âgées et des penoserns handicapées.

Ce pafonld de référence s'apprécie sur 1 année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

### 2.3. Prise des 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 l'accord de travail.

### 2.4. Suivi du temps de travail(1)

L'employeur tient un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, le personnel et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés...) ainsi que le nombre de jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail et ceux restant à prendre. Il indique également si le temps de repos entre 2 jours de travail a été respecté.

Ce document sera émis à la fin de l'année par le salarié, qui en conserve une copie.

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

- de vérifier le respect des dispositions du présent accord et d'alerter l'inspecteur du travail si le salarié ne peut 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 soient raisonnables.

Au regard des obligations de ce suivi, des entreprises inviteront le personnel à aviser l'inspecteur 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 en jours devra bénéficier chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées 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, de la sécurité et la santé du salarié, et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à faire passer au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tel qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos.

Ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au repos qu'établira l'article 21.4 de la convention collective nationale des HCR et au repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 de la convention.

### 2.5. Rapprochement 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 devra être faite à un accord écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires devra être 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

pour les salariés ne doit être inférieur à celui des dispositions du code du travail relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

### 2.6. Suivi du recours au forfait en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours à la convention de forfait en jours 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 concernant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

### Article 13.3. Congés intégrés

Il s'agit du personnel d'encadrement dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire ou mensuelle) avec référence à la grille des rémunérations pour heures supplémentaires.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions du présent avenant.

*(1) 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. (Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)*

## Article 14 - Indemnités de départ à la retraite pour les cadres

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Le présent article vient compléter les dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Conformément à la législation en vigueur, le contrat de travail peut prendre fin à l'initiative du salarié dès qu'il est en mesure de faire valoir ses droits à retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée aux cadres à la date de cessation de leur carrière de travail, dont le montant est égal à :

- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois et demi de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois et demi de salaire.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité comprendra la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.



## Titre V : Compte épargne-temps

### Article 15 - Compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Il est convenu d'engager une négociation pour la mise en place d'un compte épargne-temps dont les modalités feront l'objet d'un accord spécifique.

## Titre VI : Travail de nuit

### Article 16 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui réglemente le travail de nuit, les parties sautirantes ont souhaité adapter la loi aux spécificités des activités exercées dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Elles déclarent que le travail de nuit est inhérent et indispensable de l'activité des entreprises du secteur, d'une part pour assurer la continuité du service et, d'autre part, pour répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dans les établissements recevant du public.

Il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans les entreprises de la branche, qui peut concerner tous les emplois de l'entreprise. Il convient d'en préciser les conditions et leurs modalités d'application.

#### Article 16.1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1, alinéa 2, du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

#### Article 16.2. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit celui qui amplit le pnnadet la période de nuit définie à l'article 16.1 :

- soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail hebdomadaire au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ;

- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la période « horaire de nuit » pour les établissements concernés sur l'année civile ;

- soit sur une période d'un trimestre civil : 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

#### Article 16.3. Durée maximale du travail de nuit et temps de pause

Compte tenu des impératifs réglementaires en vigueur dans la profession, les durées de travail sont celles telles que définies par la loi ou par convention collective ou accord de branche étendu. Elles s'appliquent aux travailleurs de nuit.

##### 1. Durée maximale journalière

Conformément aux articles L. 213-3 et suivants ainsi qu'aux articles R. 213-2 et suivants, la durée maximale journalière est de :

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 9 heures ou 8 heures 30 pour les personnes à 37 heures (par équivalence à 8 heures) par jour, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées par jour au-delà de ces 9 heures ou 8 heures 30 doivent être accordées aux salariés. Ces repos peuvent être cumulés et pris dans les prochains délais.

##### 2. Durées hebdomadaires

Moyenne sur 12 semaines : 48 heures par équivalence.

En effet, compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche hôtels, cafés et restaurants et en application des dispositions de l'article L. 213-3, alinéa 3, la moyenne appréciée sur 12 semaines est de 44 heures par semaine (hors équivalence).

Absolue : 52 heures.

##### 3. Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si, pour des raisons d'organisation ou réglementaires, le salarié ne peut aller à ses obligations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

#### Article 16.4. Conditions spécifiques au travail de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de certaines mesures au titre des périodes de nuit.

Les compensations en repos sont calculées au tiers du temps civil de la façon suivante : 1 % de repos par heure de travail effectuée pendant la période définie à l'article 16.1 du présent avenant. Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensatoire sera en tout état de cause forfaitisé à 2 jours par an.

Les modalités d'attribution de ces 2 jours sont définies par l'employeur au niveau de chaque établissement après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés en tant que de droit des clients.

#### Article 16.5. Conditions de travail des travailleurs de nuit

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son absence ou de son absence sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise. Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi correspondant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée qui ne peut excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

La question du travail de nuit devra être traitée dans le règlement interne au CHSCT.

#### Article 16.6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour attribuer un salarié à un poste de travail correspondant au travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour mettre un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les titulaires de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des acitions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

Le point 2 du paragraphe 16.3 (Durée maximale du travail de nuit et temps de pause) de l'article 16 (Travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 213-3 et du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail d'ensemble il résulte que les durées hebdomadaires maximales mensuelles et annuelles de travail sur duze semaines doivent être respectivement de 46 heures et de 50 heures pour les salariés dont la durée équivalente est de 37 heures.

## Titre VII : Rémunération

### Article 17 - Suppression de la déduction 1 2 avantage nourriture

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Le présent article annule et remplace les dispositions de l'article 35.2.2, alinéa 1, de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Il est toutefois rappelé que tout salarié prend son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

Le présent article entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant l'arrêté portant entente du présent avenant.

### Article - Titre VIII : Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Le présent titre vient compléter le titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

### Article 18 (1)(2)(3)(4) - Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

(1) Adhésion du syndicat du commerce, des artisans et des commerçants CGT, par lettre du 9 décembre 2004, à l'avenant du 2 novembre 2004.

(2) Adhésion de la fédération des services CFDT, par lettre du 6 janvier 2005, à l'avenant du 2 novembre 2004.

(3) Adhésion de la fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT), par lettre du 13 février 2007, à l'avenant du 2 novembre 2004.

(4) Adhésion du syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (SYNHORCAT), par lettre du 21 février 2007, à l'avenant du 2 novembre 2004.

#### Article 18.1. Bénéficiaires des garanties

Les garanties prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1er de l'avenant du 13 juillet 2004.

Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail sont assimilés aux salariés en application de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale pour bénéficier du présent régime, sous réserve qu'une décision du conseil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoit.

#### Article 18.2. Garanties

Pour l'application des garanties, la référence à la sécurité sociale s'étend par extension à tout régime de protection sociale des salariés qui lui est assimilé.

##### 18.2.1. Garanties décès de base, invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié justifiant d'une ancienneté de 1 mois antérieure au décès de l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à une maladie professionnelle), l'entreprise avant son départ en retraite (exception faite de la mise en œuvre du dispositif de retraite pressentie visé aux articles L. 351-15 et suivants du code de la sécurité sociale), les bénéficiaires désignés par le salarié reçoivent un capital fixé à 150 % du salaire de référence défini à l'article 18.3, précédant le décès, quelle que soit la situation familiale du salarié.

##### Prorogation de la couverture décès

Pour tout salarié non bénéficiaire d'indemnités journalières ou de rentes invalidité complémentaires et sous réserve qu'il compte 1 mois d'activité antérieure aux entreprises relevant de l'accord de branche, la garantie est prorogée pendant 4 mois après la date à laquelle le contrat de travail qui le lie à son employeur prend fin, sauf s'il a exercé une activité professionnelle, au cours de ce délai, auquel cas la garantie décès au titre du précédent employeur cesse au moment de la reprise d'activité. La prorogation de la garantie décès s'applique de façon automatique et, si l'ancien salarié bénéficie du maintien des droits prévu en l'application de l'article 18.2.9, sous déduction des droits nés de la portabilité.

Cette prorogation cesse en tout état de cause à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) par le salarié, le capital décès est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint non divorcé ou non séparé légalement ou à son prédecesseur de pension civile de solidarité (PACS) ;

- à défaut, aux enfants du salarié vivants ou représentés par leurs parents ;

- à défaut, aux descendants du salarié par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux bénéficiaires déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié peut demander à l'organisme assureur le versement par anticipation du montant du capital décès de base décrit au 1er alinéa du présent article. Ce versement met fin à la garantie décès de base.

Est en invalidité absolue et définitive tout salarié qui est classé en 3e catégorie d'invalidité de la sécurité sociale telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou qui est titulaire d'une rente au titre de l'incapacité permanente à 100 % en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

##### 18.2.2. Garantie décès accidentel

En cas de décès d'origine accidentelle du salarié, il est versé aux bénéficiaires désignés par celui-ci un capital dont le montant est fixé à 150 % du salaire de référence défini à l'article 18.3.

Le salarié doit justifier d'une ancienneté de 1 mois antérieure au décès de l'entreprise au moment du décès (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident de travail, de trajet).

On entend par accident toute attente corrélatrice non imputable à la faute du salarié ou à une cause extérieure, à l'exclusion d'un état pathologique ou d'une maladie aiguë, chronique ou d'un choc émotionnel.

##### 18.2.3. Garantie de l'effet

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, du partenaire lié par un Pacs, du concubin notoire, avec effet à la date et nés de l'union, il est

versé par parts égales aux années à charge du salarié et avant son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du défunctif, un capital équivalant au capital de base s'élève à la date du décès du salarié.

#### 18.2.4. Garantie de la retraite d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié jusqu'à l'expiration d'une ancienneté de 1 mois continuée dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une retraite temporaire, dont le montant annuel est fixé à :

- jusqu'au 8e anniversaire inclus : 12 % du salaire de référence ;
- à compter du 8e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire inclus : 18 % du salaire de référence (porté au 26e anniversaire inclus en cas de poursuite d'études supérieures ou de stages définies ci-après).

Le montant de la retraite d'éducation est doublé si les enfants se trouvent seuls de père et de mère.

La retraite annuelle sera versée par quarts trimestriels d'avance jusqu'à l'expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge, et au plus tard jusqu'au dernier jour du trimestre civil au cours duquel il atteint son 26e anniversaire.

La retraite pour la retraite par répartition est versée au premier jour du mois civil suivant son 8e anniversaire.

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès, indépendamment de la situation fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, ou non :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition, soit :
  - de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuite d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés par un contrat d'aide par le travail (CAT) en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou équivalente, avant la date du 26e anniversaire, justifiée par un avis médical ou en tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et en tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

#### 18.2.4 bis. Retraite de conjoint substitutive

##### 1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié jusqu'à l'expiration d'une ancienneté de 1 mois continuée dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle) et en l'absence d'enfant à charge, la retraite est versée au conjoint du défunt tel que défini au 3 ci-après.

##### 2. Montant de la garantie

Le montant de la retraite est fixé à 5 % du salaire de référence.

La retraite est versée pour une durée maximale de 5 ans, et cesse au plus tard à la liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire.

Le premier versement est effectué à partir du premier jour du mois civil qui suit le décès du participant.

Le montant est fixé au dernier jour du trimestre civil au cours duquel :

- soit le conjoint a atteint l'âge de la liquidation de sa pension de retraite à taux plein ;
- soit la durée de 5 ans de versement de la retraite est atteinte.

#### 3. Définition du conjoint

Est assimilé au conjoint le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité.

Le bénéfice de la retraite est ouvert au concubin.

Le conjoint ou le conjoint survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins 2 ans en continu avec l'assuré décédé. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, assini que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

#### 18.2.4 ter Garantie handicap

##### 1.1. Prestations

a) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au 1.2.a ci-après, selon le choix exprimé par ce(s) dernier(s) au moment du décès :

- ?? soit, une rente mensuelle viagère égale à 500 ? au 1er janvier 2018 ;
- ?? soit, un capital égal à 80 % du capital théorique de la rente.

b) En cas de reconnaissance de l'état de handicap tel que défini au 1.2.b ci-dessous, du salarié ou d'une personne ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation financière au décès de l'assuré d'un montant de 1 200 ?, sous conditions pour le salarié :

- i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande ;
- ii. D'effectuer une première demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et que cette demande intervienne après le 1er janvier 2018 ;
- iii. Ne pas avoir déjà perçu l'allocation « aide financière au handicap ».

##### 1.2. Bénéficiaires

a) Les bénéficiaires des prestations visées à l'article 1.1.a ci-dessus, soit le ou les enfants du salarié, enfant(s) reconnu(s) comme handicapé(s) à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime ? naturel ou adopté ? atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquiescer une formation ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du code général des impôts.

b) Seuls les salariés reconnus en état de handicap, c'est-à-dire en cas de première reconnaissance de handicap au snes de la MDPH, pourront se voir verser l'allocation prévue aux 1.1.b et 2.2.b.

#### 18.2.5. Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, quel qu'en soit le motif, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière de 70 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale, à l'issue d'une période de carence de 90 jours d'arrêt de travail continu.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait preuve de l'effectif ou démontre à ce dernier dans le cas contraire.

Pour les salariés à temps partiel ne remplissant pas, de ce fait, les conditions d'octroi des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, telles que prévues aux articles L. 313-1, R. 313-1 (2°) et R. 313-3 du code de la sécurité sociale, l'indemnité journalière à laquelle peut prétendre le salarié en arrêt de travail de l'alinéa 1 du présent article, sera calculée sous déduction d'une indemnité journalière théorique de la sécurité sociale versée par celle-ci si les conditions étaient remplies.

Le versement des indemnités journalières cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;
- à la date de mise en invalidité ;
- à la date de reprise du travail ;
- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7 ;
- au 1<sup>er</sup> janvier suivant l'arrêt de travail ;
- en cas de décès, au jour du décès.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et du régime de prévoyance fait l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il a continué à travailler. Lorsque l'assuré relève des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, exposées à l'article 18.2.9, la latimotiv est appréciée par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Cet accord de prime en carence par l'assureur de la garantie «Incapacité de travail » n'exonère pas l'employeur de ses obligations à l'égard des salariés tels qu'elles résultent de la loi sur la mensualisation.

#### 18.2.6. Garantie invalidité

En cas de ranceinsnsaoe par la sécurité sociale d'une invalidité ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 33 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée de ce fait par l'organisme assureur.

Le montant de la rente est de :

- 45 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;
- 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

La rente annuelle est versée par quarts trimestriels à terme échu.

Le versement cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;

- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;

- à la date où le taux d'incapacité médicale du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % ;

- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7 ;

- en cas de décès, au jour du décès.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et de toutes autres revenus salariaux et du régime de prévoyance fait l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il a continué à travailler.

#### 18.2.7. Contrôle médical

Les médecins désignés se réservent le droit de faire procéder, par un médecin qu'ils mandateront à cet effet, aux visites et/ou contrôles médicaux qu'ils jugeront utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations d'incapacité, invalidité ou invalidité absolue et définitive.

18.2.8. Les gestionnaires sont maintenus en cas de suspension du contrat de travail, si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un minimum de salaire.

Ce maintien de garantie cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement du complément de salaire ;
- à la date de reprise du contrat de travail, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité ;
- à la date de résiliation du contrat de prévoyance, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.

Les gestionnaires sont maintenus en cessation de travail de ce fait par le patronat que salariale. Les salariés dont le salaire perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur, sauf exonération prévue par l'organisme assureur.

18.2.9. Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrier droit à prime en carence de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été exercés chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prime en carence par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au 1er alinéa.

Pour ce qui concerne le mietanin des gniaaetr définies par l'accord de prévoyance, le fiaenmnnt de ce dsiitoipsf fiat l'objet d'une mutualisation, et est iuncls dnas la ctoitasn appelée au ttrie des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 nvrmbeoe 2004.

#### Article 18.3. Sialale de référence

Le saralie de référence sravet au culcal des ptitaroesns est égal au ttaol des rémunérations brutes, prmeis comprises, perçues au cours des 12 dnreries mios clivis précédant le fiat générateur de la prestation, dnas la lmitie de la tchrane A des sraileas (tranche des slaieras limitée à un panolfd aenunl de la sécurité sociale) rteuenes puor le culcal des ctsionitoas de la sécurité sociale.

Si l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 12 mois, le saialre de référence est reconstitué sur une bsae anluele en se référant à la période efveftice d'emploi précédant l'arrêt de tvaairl ou le décès.

#### Article 18.4. Riiovetsaolan des prestations

La roslavrieaotin des pstiaontres versées au ttrie de l'incapacité et de l'invalidité et de la rtnee éducation est fixée, dnas le cdare du régime de prévoyance de la branche, caquhe année par la cionssiomn piatarire de siuenllcvare définie à l'article 18.10 et validée par les csnllois d'administration des itntnsuotii de prévoyance.

#### Article 18.5. Caoitison et répartition

La citotasion gblaloe destinée au fneneicnmat du régime est fixée à 0,86 % du sliarae de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit etnre les différentes gintareas de la manière sutvniae :  
? getainars décès et axnnees : 0,29 % ;  
? gairtane rtnee d'éducation et gatnarie hiaandcp : 0,16 % ;  
? ganatrie incapacité : 0,22 % ;  
? gtaarnie invalidité : 0,19 %.

La ciootsaitn est financée à htuaeur de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le fecmnenait des gaenirtas incapacité de trvaail et invalidité est ceuvort à huuaetr de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur snas que clea aftcfée la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord nitnaoal ioeeipessfronrntnl du 17 nvermobe 2017 rteiaf à la prévoyance des cdeas met à la caghre ecixulsv de l'employeur une coaisttoin en matière de prévoyance de 1,50 % de la tachhre de rémunération inférieure au palnofd fixé puor les cttiiosaons de sécurité sociale.

Aussi, la ptpioaritan de l'employeur au fannmeincet du régime de prévoyance cneoniveotnl des hôtels, cafés, rsatturnaes est psrie en cptome dnas le ccaull de cttee coaitstton de 1,50 % à la cghare de l'employeur.

#### Article 18.6. Ogismnares assureurs désignés

Afin d'assurer la muotatasuilm des risques, les pareits au présent anaevnt ont désigné :

- en qualité d'organismes auuerrss des genartias capatil décès, incapacité, invalidité, les ininiustotts de prévoyance revaenlt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité slociae senuviats :

-- la CICRO prévoyance située au 14 bis, rue Daru, 75008 Prias ;

-- l'institution de prévoyance du groupe Monray (IPGM) située au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Prias ;

-- l'union des régimes de rrтитеae et de pseotairtns en cas d'invalidité et de maladie des iisndertus métallurgiques, mécaniques, électriques et cenoxens (URRPIMMEC) située au 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex ;

- en qualité d'organisme aersusur de la giaantre retne éducation, l'union d'institutions rnelveat de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité saciloe et agréée par le mtiisrne chargé de la sécurité siacloe :

-- l'organisme commun des intnioittsus de retens et de prévoyance (OCIRP) situé au 10, rue Cambacérés, 75008 Paris.

L'institution de prévoyance du grupoe Marnoy représente, dnas les roaetlins aevc la csmmiisoon piatarie de slelcrunivae définie à l'article 18.10, les osegiamrns asusrues désignés et présente la miatiuasutlon des ruqseis ertne ces derniers.

Les adhésions des essrineteps auprs de CCRIO prévoyance, de l'IPGM et de l'URRPIMMEC s'effectuent sur la bsae des compétences géographiques rnetuees en matière de raettire complémentaire prévues par anenxe à l'accord du 30 juin 1998, cuaque iniottistun revacent mnadat de rielceluir dnas son champ trarieoirtl de compétence, l'adhésion au ttrie de l'OCIRP.

Par dérogation au pcipirne de compétence géographique défini, les eernpesitrs constituées en guopre prruonot farie adhérer la totalité de luers eprenesirts rneevalt de la coennivton cvlocilete nlanotaie des hôtels, cafés, rarnstatues à un suel des oignemass désignés ci-dessus siot en foconitn du leiu du siège sicoal de l'entreprise dominante, siot en fcinoon de l'importance des efftefcifs concernés.

Les cttnoars des ongmarsreis aerurusss désignés au présent article, siursocts par la profession, sneulrtopit que les onaermgiss asrrseuus s'engagent, puor les erpetnrseis qui résilient luer curorveute d'assurance à la première échéance aunele svaiunt la dtae d'entrée en vuiguer du présent anavent :

- à rieoavserlr les indemnités journalières d'incapacité de travail, les rteens d'invalidité et les reetns d'éducation versées par un oainmgrse dnol le coratnt est résilié en riosan de l'adhésion de l'entreprise auprs des ogrinsaems désignés ; suaf si le crtantot antérieur prévoit lui-même ctete revalorisation.

- à auerssr le mteaiinn de la gtranaie décès puor les bénéficiaires d'indemnités journalières et de reents d'invalidité versées par un oangimsre en apactloipn d'un conartt srsoiuct antérieurement au 1er jnviaer 2002, et cncranont les incapacités et invalidités eniatsxt au 31 décembre 2001, conformément aux dotpsoinsii de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Ce manieitn ne srea mis en orueve que si :

- d'une part, les etreinspers concernées cmeonmnuqiut un état détaillé de ces bénéficiaires précités selon les modalités et délais fixés par le carontt d'adhésion annexé à l'accord ;

- et, d'autre part, le précédent omagsinre ausersur transfère le matonnt des prvoioinoss cdsrneoperanots evmfncfееееit constituées à la dtae de la résiliation de son contrat, en aappliticon de l'article 30-III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Concernant les epseirretns qui dnspeisot d'une courvertue d'assurance instituée antérieurement à la dtae d'effet du présent accord, mias qui meetntn une trmee à luer crtnoat d'assurance à une échéance ultérieure à clele mentionnée précédemment, les oinrmesags aserusus désignés mtnertot en oervue les emegtengans susmentionnés après que l'entreprise arua réglé une surcotisation, calculée par lruers soins, aynat puor oebjt de ganiatrr la pérennité de la msaliuoittaun des risques.

À défaut d'adhésion immédiate dès la dtae de pirse d'effet du présent acord de prévoyance des ereetnsiprs qui ne desoisnt pas d'une ctuuvroree d'assurance instituée antérieurement, les ogansrmies désignés mntrotet en ouerve les engmengates qui seeriat prévus puor la cueovrurte des salariés maedlas à l'adhésion après que l'entreprise ait réglé également une sottroisaicun puor l'équilibre du régime.

#### Article 18.7. Etrpieesnrns dnoasipst déjà d'un coratnt de prévoyance (1) (2)

Les eentpreirss aynat souscrit, antérieurement à la dtae de snatruige du présent accord, un caortnt de prévoyance au profit de tuot ou ptaire de son personnel, aausrnt des ganareits cronvaut les mêmes rqueiss à un naievu au mnios équivalent à cuex définis ci-dessus dnrovet :

- siot fraie bénéficiaire de luer régime de prévoyance les catégories de pensrnoel mentionnées à l'article 18.1, non couvertes, et luer ginrtar à un naievu équivalent les rsiques visés au présent

acrod ;

- s'ot adhérer pour la totalité du ponsrenel visé à l'article 18.1 au carnott cteloicf de branche.

Les eirpsretres aanyt souscrit, antérieurement à la dtae de siganurte du présent accord, un cotnart de prévoyance ne gsntaaianrst pas les mêmes risueqs à un neiavu équivalent au présent accord, drovnet :

- s'ot aaedtp les disosiotnips de luer ctoarnt de prévoyance à un niaveu au mions équivalent avnat la fin de l'année saiuvt cllee de la saruigtne du présent arccod ;

- s'ot adhérer au crantot ctecollif de bcnarhe pour la totalité du ponresnel visé à l'article 18.1.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de fusion de sociétés, les etnirsprees dspaisnot d'un cnartot de prévoyance dnas les ciiontndos définies ci-dessus prnoout s'ot en farie bénéficier le pernsneol visé au présent accord, rvealnet de ces entités, s'ot adhérer pour lui au cratont ccleolitf de bhacne dnas des cioiondnts iudeeiqtns à celles du gporue pour teuos les filiales.

Par ailleurs, les siinaetargs rpenlpelat les distoiopsnis etsintxeas en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des cerdas et assimilés, résultant de la ctnonioven ccloveitle nlaotnaie des cderas du 14 mras 1947. Vainst elestesmeinlent l'attribution du cpatail décès, celles-ci ont fiat l'objet le puls sevout d'un élargissement à la coruvurtee d'autres risques. Les eesprintes s'assurent teftioius que cttee catégorie bénéficie de l'ensemble des gentiraas visées par le présent accord. À défaut, elles prerndont les dnisisootips nécessaires pour qu'elle en bénéficie.

(1) *Pararghgae étendu suos réserve de l'application des diopistons du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saloice (arrêté du 30 décembre 2004, art. 1er).*  
(2) *Les eprsinretes rlnaevt des disoitonipss de l'article 18.7 et qui n'auraient pas rejoint les omgeirsans aeruorss désignés dreovnt mtrtee luer canortt de prévoyance en conformité avec les diopisnstos de l'avenant n° 15 du 4 arivl 2012 (art. 3).*

Article 18.8. Réexamen des cniotonds de la muatautosiiln des risques

La désignation des oeamrgrs asurseurs porura être réexaminée périodiquement par les parties, à luer porpe inititviae ou sur ptoisopion de la cimisomson piaraitre de snaurclevlie du régime de prévoyance.

En tuot état de cause, ce réexamen srea effectué au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. À cet effet, les paneretairs suiaox se réuniront, au mions 6 mios aanvt ctete échéance.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de chganenemt des oramsinegs auseursrs désignés :

- la gnatriae décès srea meutninae aux bénéficiaires d'indemnités journalières, de renets d'invalidité par les omgeirnsas débiteurs des ptoerintass décès ;

- la rteaoilrisovan des bases de ccual des différentes pestrtoanis raeveits à la coterruvue du rsuqie décès est égale à cllee définie dnas le ctranot d'adhésion annexé au présent acocrd ;

- la rsaoratvloiiien des indemnités journalières, des reetns d'invalidité et des retnes éducation srea piirousvue par les(s) organisme(s) assureur(s) nelvmloeeunt désigné(s).

Article 18.9. Rparopt annuel

L'apériteur désigné par les ogiarnmess aursersus établira aeuenneumlit un rorappt sur les résultats d'ensemble du régime cnoailsnott tuos les résultats des epitrseres adhérentes dnas le cadre du présent article.

Ce rroapt srea tnmiras à la ciossimmon ptraaire de sclievalurne pour eamexn et asaylne des comptes.

Il srea adressé à la dteoiricn de cqahue etenrirspe adhérente par les ognserimas aussrerus à crhage pour elle de les dfeufisr aux itituisonnts représentatives du personnel.

Article 18.10. Cmisioomsn priatriae de srluivlneace du régime de prévoyance

2.1. Ctioopomisn de la cimmiososn partiraie de sravieullce du régime de prévoyance

En aiptcolipan de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, il a été créé une ciisoosmmn pariartie de sclarlvnieue du régime de prévoyance composée des sniactdys de salariés et des oganisioatns psenlonrelfoises pearlnatos représentatives dnas la bcrhane d'activité à la dtae de msie en plcae du régime.

Les piteenrars scioaux cvnineeonnt que cttee csomimsoin piatirare de svucerinalle se cspome d'un nmrboe égal de représentants des stncdiays de salariés et des osingatonairs pnloserfsienloes patronales, à raison de 3 représentants par sayidnt de salariés et de 3 représentants par oriitoasangn pelenorflssnoie patronale.

2.2. Réunion de la cmsiisoomn paitiarre de sarlluicnvee du régime de prévoyance

Il est conevnu que la cmioosmsin prtaiirae de sclrvnlaue se réunit atuant que de besoin, et au mions une fios par an.

2.3. Délibérations de la cssoomimn praitirae de sliucvrelnae du régime de prévoyance

Les peiatnrears sucaoix cnvennioent que les snturcis s'organisent par collège (collège employeurs, collège salariés) et qu'au sien de cchuan des collèges il est attribué une viox par sndyaict de salariés et une viox par orgnaasoitin pefoslnrlnoise patronale.

2.4. Mnsiisos de la csiosomimn praairite de sielvruncale du régime de prévoyance

Cette cossimmion a entre auters pour misonss :

- d'étudier les cpotems détaillés du régime foirnus par les oesgirmnas assureurs, et présentés par l'apériteur, aifn que ces dieerns evinnoet les inmotifaons auenenlls sur la sitaouitn du régime aux ereirenpssts adhérentes ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action socilae du régime et de délibérer sur les interprétations et ltiegis snraenuvt dnas l'application du régime de prévoyance ;
- de fixer chque année les tuax de la rvlasooairiten des protiantess versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la rente éducation anvat leurs votidlinaas par les celisons d'administration des istitnuotins de prévoyance ;
- d'émettre des pposointios d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la csosiomimn praitraie de sarlvnucillee du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la coimmssion paarrtie de sniaulrclvee à la majorité des stayncdis de salariés et des osgatiiaonnrs plfelioosnresens patronales, précise les modalités d'organisation et de fonencontnemt de la cmsiisoomn ptariarie de sirlcvulneae du régime de prévoyance.

## Article 19 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Article 19.1. Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt

Le présent aavnent est à durée indéterminée.

Il entre en appoitican au 1er du mios qui siut l'arrêtt d'extension.

Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

#### Article 19.2. Révisions et modifications

Le présent aennavt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdionoitn d'observer les règles définies aux aclitres 3 et 4 de la cnoteioynn cievtclloe ntoainale des hôtels, cafés et restaurants.

Les paertnearis sauiocx se réuniront une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui prauorneit être apportées.

De plus, des réunions supplémentaires senort organisées à la dmnaede écrite d'au mnois 3 pietrnaaers sociaux.

## Annexe I sur l'aménagement du temps de travail

### Article 20 - Modulation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Le présent dispisiotf s'inscrit dnas le crade des dsptnosiiios de l'article L. 212-8 du cdoe du tviaral suos réserve de la ftxoiiian d'un pnoflad anuenl d'heures tel que précisé ci-dessous et des dinioospsits prévues par le présent aroccd en matière de durée maamlxie quodnitinee et hebdomadaire, justifiées par la durée du trviaal définie à l'article 3 du présent avenant.

L'industrie hôtelière étant très marquée par les virtnaioas de fréquentation et les fuanuiotctls saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité puor répondre aux eciengxes des métiers de service.

Ainsi, s'appuyant sur les teexts reiaftls à la mtoaaluidn et sur la bsae des dstpsioiios de la coeivntnon citcllevoe ntaloaine des hôtels, cafés et rettnaaruss et dnas la perespvitce du développement de l'emploi, il est prévu une noelvule osatraigonin du travail, sur tuot ou pitare de l'année : année civile, eerxicce comptable, ssoian ou totue ature période définie par l'entreprise d'un muaxmim de 12 mios consécutifs.

Les dnsiipiotoss du présent arclite s'appliquent à tuos les salariés, y cpiorms aux salariés suos croatnt à durée déterminée ou temporaire.

#### Article 20.1. Principe

Le pricipine de moiladotun permet, par le jeu d'une ctmnosepaoin arithmétique, que les heurs effectuées, au-delà de la durée ccoelltvie de tairval de l'établissement, senoit compensées par des hreus effectuées en deçà de cttee durée.

Le régime de muotdoilan des heirraos prévu par le présent annavat est réputé sifusnamemft adapté puor ptmetrree une apcotliipan decitre dnas les entreprises, suos réserve de la csoiltnutaon préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du taviral puet viaerr sur tuot ou ptiare de l'année dnas la litmie du poalnfd auennl de 1 755 heeurs (entreprises à 39 heures) ou 1 665 heerus (entreprises à 37 heures) à cmetopr de la dtae d'application de l'accord.

#### Article 20.2. Durées maleaxmis de présence

En tuot état de cause, la durée du tivaarl ne puet être supérieure aux durées mxaelmias sunvaiets :

Durée mamaxile journalière :

Cuisinier : 11 heures.

Autre peensonrl : 11 hreues 30 minutes.

Veilleur de niut : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Durées mailmxas hamddrabeois :

Moyenne sur 12 semieans : 48 heeurs puor les ereiptsners à 39 heures.

Moyenne sur 12 smineaes : 46 hurees puor les eerpeintss à 37 heures.

Absolue : 52 hueres puor les etpnsereris à 39 heures, 50 hurees puor les erenrptesis à 37 heures.

Il ne puet être dérogé aux durées mlaamxies hrdemeodaibas que dnas les codinnoits prévues aux atrlecis L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R. 212-8, R. 212-9, R. 212-10.

#### Article 20.3. Pmagormre iandcittf des horaires

Le prrmgmaoe iidnciatf aunnel de la répartition des hrearios aisni que sa miciooatdfin drvnoet être smious puor aivs au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avnat sa msie en oeuvre. Par ailleurs, le cehf d'entreprise dvera cmineuqmuor au monis une fios par an un balin de la modulation.

La pmraaimgotorn inciidvtas srea portée à la cncsanoansie des salariés par tuot myoen (affichage, circulaire...).

Les délais sniauvts deonvit être respectés en cas de mficiadotoin de la piaaomrgormtn :

Les salariés snot avisés au moins 7 juors ouvrés à l'avance de la modification. Cependant, en cas de ctiaerncenoss eenepilotlecnxs et aifn de tneir cmpote des viitaaorns d'activité et des ftuintltaocs saisonnières porpres à l'industrie hôtelière, les salariés snot avisés au puls trad 48 heeurs à l'avance de la mioaicofditn de la programmation.

La diversité des sotuiitans rencontrées ne preemt pas d'établir une lstie etahxiuvse des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les pirates signataires, seecosiusus d'éviter des rruecos non justifiés à la noiotn de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, ernntet dnas le doianme de l'exceptionnel les arrivées ou départs irmoantpts de ctliens non prévus, des radtres ou des décalages dnas les arrivées et départs, les cotnnoidis météorologiques, le surcroît d'activité puor plaieir les ansbcees imprévues du psneornel et, de manière générale, totue aurtte ctocirnsnae revêtant la nécessité d'une inontetverin rapide, non prévisible et qui ne puet être différée.

En cas de non-respect du délai de 7 jours, le salarié bénéficie des cerptaorteins snitvuaes :

- siot un roeps cposeutmaner de 10 % des hereus effectuées par juor de rtaerd par rpoaprt au délai de prévenance de 7 jrous ;

Exemple : un salarié avisé 5 juors à l'avance au leiu de 7 jours, aaynt effectué pnndaet les 2 juors de rretad 18 hueres de travail, bénéficie puor ces 18 hurees d'un ropes cnaouepesmr de 10 %.

- siot ttoue aurtte ctioerrntape définie par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

#### Article 20.4. Caelrenidr individualisé

L'activité des salariés puet être organisée selon un cidearnelr individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou

base activité.

Les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification du calendrier, le salarié devra être informé dans les conditions prévues à l'article 20.3 ci-dessus.

L'employeur devra communiquer au salarié en même temps que son bulletin de paie un document faisant état du décompte des heures du salarié.

Les modalités de l'article 20.8, régissant les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents, tiennent compte en cas de période individualisée.

#### Article 20.5. Heures supplémentaires

En cas de dépassement de l'horaire habituel visé à l'article 20.2 ci-dessus, ces heures sont payées en qualité d'heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de durée équivalente dans les conditions prévues à l'article 4 du présent avenant.

De même, lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période annuelle de modulation excédera la durée annuelle fixée à l'article 20.1 ci-dessus, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de durée équivalente dans les conditions prévues à l'article 4 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires pendant l'année.

#### Article 20.6. Chômage partiel

Lorsque la durée minimale du travail modulée fixée par l'employeur ne peut être atteinte, les heures non effectuées peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

#### Article 20.7. Rémunération

L'employeur aura le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lier la rémunération. La décision sera prise en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les versements versés aux salariés concernés un versement de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Article 20.8. Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

- en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité versée au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;

- la récupération des heures rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autres droits d'absences liés à des congés conventionnels, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du

travail est interdite.

Dans les cas avertis que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les heures non travaillées au cours de la période de travail que le salarié devait effectuer.

Les congés et autres droits du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

La rémunération ne pourra pas être de moins de la rémunération effective prélevée sur le salaire brut de paie. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié recevra le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

#### Article 20.9. Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire

La modulation doit permettre une réaffectation des salariés de l'emploi des entreprises en permettant une plus grande adaptabilité de l'emploi par rapport à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en poste pour occuper les postes à pourvoir que ce soit en cas d'absence temporaire de salariés ou en cas de surcroît temporaire d'activité.

Toutefois, lorsque cela est nécessaire, l'employeur pourra avoir recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat à durée déterminée pourra prévoir une répartition du travail modulée sur tout ou partie de la durée du contrat dans le respect de l'article 20.8.

Lorsque le personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

*NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :*

*Le septième alinéa du paragraphe 20-8 (Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période), la première phrase du huitième alinéa de ce même paragraphe 20-8 et le paragraphe 20-9 (Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire) de l'article 20 (Modulation du temps de travail) de l'annexe 1 (Aménagement du temps de travail) sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction des heures de la rémunération.*

### Article 21 - Organisation du temps de travail sous forme de cycle

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, sous réserve des adaptations suivantes :

La durée habituelle moyenne, calculée sur la durée du cycle,



diot être établie en référence à la durée prévue à l'article 3 du présent avenant. Les durées minimales applicables sont celles fixées à l'article 6 du présent avenant.

## Article 22 - Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent organiser en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des 4 premières heures.

Ces journées de repos s'acquièrent normalement par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective) au-delà de la durée maximale prévue à l'article 3 du présent avenant.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées selon deux vœux dont les modalités sont définies ci-après.

### Article 22.1. Répartition sur 4 semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues à l'article L. 212-9-1 du code du travail et aux dispositions prévues à l'article 3 du présent avenant, l'employeur peut organiser l'aménagement du temps de travail selon un rythme mensuel les 4 semaines.

### Article 22.2. Répartition des jours de repos sur l'année

Les jours de repos peuvent être répartis sur l'année dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates sont déterminées par l'employeur.

Toutefois, la modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles définies à l'article 20.3 du présent accord ou accord exprès du salarié.

Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont proposées par le salarié au moins 15 jours à l'avance afin de tenir compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification motivée par le salarié de la ou les dates précitées ne pourra intervenir que dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours, avec l'accord de l'employeur.

À moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne-temps, ces journées ou demi-journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence de leur acquisition, qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatoire lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

## Article 23 - Temps partiel modulé sur l'année

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

Les présentes dispositions sont d'application directe.

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé dans les conditions suivantes :

- le temps partiel modulé qui correspond à une variation sur toute ou partie de l'année, ou la saison, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat peut concerner tous les salariés ;

- la durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est la suivante :

-- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à 2/3 de celle fixée au contrat, soit en principe 24 heures sauf accord écrit et exprès du salarié ;

- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ne peut être inférieure à 3 heures ;

- les heures de travail peuvent varier à l'intérieur des semaines ;

-- la durée du travail prévue dans le contrat de travail peut varier dans le respect des limites suivantes : la durée du travail ne peut être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au contrat et ne peut dépasser le tiers de cette durée.

Exemple : la durée minimale du contrat de travail sauf accord exprès ci-dessus du salarié est de 24 heures par semaine, l'horaire du salarié ne pourra être inférieur à 16 heures ni supérieur à 32 heures par semaine.

Le programme indicatif annuel de la durée de travail est communiqué 1 mois avant le début de la période.

Les heures et leur répartition forment l'objet d'une note par l'employeur au salarié tous les mois.

Les modalités et les délais selon lesquels les heures peuvent être modifiées obéissent aux règles concernant le temps partiel classique.

Le décompte de la durée de travail se fera conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant.

La rémunération de ces salariés sera lissée sur la période de référence.

Le contrat à temps partiel est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

## Article - Annexe II : Relevé de décisions techniques prévoyance

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004*

### Dispositions générales

Dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application.

Le présent avenant en définit les dispositions générales et plus particulièrement :

- la nature des garanties : décès-incapacité-invalidité-rente éducation ;

- le montant de la cotisation : 0,80 % du salaire brut plafonné à la tranche A, réparti à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 50 % à la charge du salarié ;

- les assureurs retenus : CRICO Prévoyance, IPRM, URPI-MEC, OICRP ;

- le réassureur : AXA Frncae ;
- le crotieur gnstinraoeie : CAGM - JP COLONNA.

Les enrresietps dsiopanst déjà d'un régime de prévoyance à la dtae d'effet du présent avenant, pnveeut mneaitnir luer coratnt auprès de l'organisme auequl eells adhèrent, suos réserve qu'il siot glbneeaolmt asusi favorable.

Bases des garanties

Décès : un capatil exprimé en ptoguecnrae du siaalre (1 an minimum) limité à la trcahne A.

Indemnités journalières : un complément de sialrae de 70 % du salaire anenul burt minos les ptanioressts sécurité scoilae (salaire limité à la tahrne A). Fichnhrase 120 ou 180 jours.

Invalidité : piruoutse de la prtseoiatn incapacité.

Rente éducation : une rntee teormrpieae nécessaire à l'éducation des eanfnts (10 % du sailrae tchrnae A).

Comité prriatae de surveillance

Les straaeignis de l'avenant n° 1 de la coeivnnotn ciltolvycee nnliaatoe HCR dnoennt maandt à lrues représentants au sien d'un comité paririatae de slrlnauviece puor aeusrsr le siuvi et la msie en oureve du régime de prévoyance.

Ce comité ptaraiire de sicevurlanle est composé de représentants des sagitrneais de l'avenant à la cooientvnn collective.

Fonds social

Un fndos spécifique srea créé à la ddnmaee du comité prriatae de surveillance.

Calendrier

L'étude thceiunqe srea réalisée anavt la fin stmpberee 2004. L'accord définitif de prévoyance srea signé anvat le 31 ocobrte 2004 et simuos à l'agrément. Un avnenat tuheqncie srea établi puor le fnnonnotiemnect des différents ietnratvns avant le 31 oroctbe 2004.

La msie en place définitive de l'accord de prévoyance arua leiu au 1er jvnier 2005.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :  
Le dinreer alinéa du paphararge " Diospoiintss générales " de l'annexe 2 (Prévoyance) est étendu suos réserve de l'application des dsoipitoisns des piremtr et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcaioe aux teemrs dulseelqs seules les cueuevtrors oarfnt des garaitnes de naievu supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.  
L'annexe 2 susvisée est étendue suos réserve que la négociation et la cisolncoun du pootrcloe d'accord tihenucqge foncitreonl annoncé sinoet cneofmros aux règles fixées à l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

professionnelle, dépôt des accords, 210, quai Jemmapes, 75010 Paris.

Messieurs,

Par le présent couierrr nuos vuos imronofns que nrote orgitoiasann sidylance adhère à la coeninvoth ceotcvlile nlonitaee hôtels, cafés, rerstauants du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 3 décembre 1997 (n° 3292).

Nous vuos en snhuotiaos bnone réception, et vuleeliz agréer, messieurs, nos sincères sanaoltitus distinguées.

Fait à Paris, le 3 stpmerebe 2004.

Signataires	
Patrons signataires	UIMH ; GNC ; CPIH.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; Sdacynt ninataol CTFC hôtellerie-restauration ; FGTA-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des siverecs CDFT affiliée à l'UNI et à l'UITA, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin, par lrette du 6 jvaneir 2005 (BO CC 2005-5). Fédération amoonute générale de l'industrie hôtelière triuisoqtue (FAGIHT), 221, anvuee de Lyon, 73004 Chambéry, par lrette du 13 février 2007 (BO CC 2007-12). Syndicat naoanitl des hôteliers, restaurateurs, cfetriaes et taitrrues (SYNHORCAT), 4, rue de Gramont, 75002 Paris, par lttree du 21 février 2007 (BO n° 2007-13). Syndicat du commerce, diitusboitrn seviecrs CGT, par lertte du 9 décembre 2004.

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

L'objet du présent aenvnat est de réviser l'article 18 et dnoc de définir le régime de prévoyance des salariés renlveat du cmahp d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 13 jlleuit

Adhésion par lettre du 3 septembre 2004 de la CFTC à la convention collective nationale hôtels, cafés, restaurants

En vigueur en date du 3 sept. 2004

Paris, le 3 smrebptee 2004.

Syndicat natnioal CTFC hôtellerie, restauration, BP 973, Piras Cedex 17, à la dtcoierin du travail, de l'emploi et de la foraiomtn

Avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'article 18 de l'avenant n 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance

2004. Il frea l'objet d'une iornatmfoin auprès des itiuttonnsis représentatives du peronensl des eesptnrires rneeavlt du chmap d'application du présent accord.

Les ointsiaorgnas pelonarats et siayclneds de salariés réaffirment ansii luer soihuat de receofnrn l'attractivité de la bhanrce et de fivroaer l'accès des salariés à des gatiarnes de pctrtoein soacile complémentaire, snas considération d'âge ni d'état de santé.

Pour preinavr à cet objectif, eells ont estimé iidasbslnepne d'organiser la mstiouuaitlan des risques conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette miasutlatuon diot pteermrte à ttoues les entreprises, et dnoc à lrues salariés, d'accéder dnas les mlreleius ciidontnos à des geairtns décès, rtene éducation, incapacité, invalidité.

Le régime de prévoyance aisni défini se stuiutse à tuot autre régime mis en pclae par des accdors régionaux ou départementaux.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

Les disoitnpis qui seivnut alnnenut et rpnalecemt cllees de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeliult 2004 à la cneioivton clectoilve nionatale des hôtels, cafés, restaurants.

Alitrcé 18

Prévoyance

(voir cet article)

## Article 2 - Durée et date d'effet

### Adhésion par lettre du 9 décembre 2004 de la CGT à l'accord prévoyance du 2 novembre 2004

*En vigueur en date du 9 déc. 2004*

Paris, le 9 décembre 2004.

Le sincadyt du commerce, drbisiuitotn seecrivs CGT, csae 425, 93514 Mirotnuel Cedex, à la diecriotn départementale du tvairal et de l'emploi de Paris, sverice des cnveioitnns collectives, 210, quai Jemmapes, 75162 Prais Cedex.

### Adhésion par lettre du 6 janvier 2005 de la CFDT à l'avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'avenant n 1 du 13 juillet 2004

*En vigueur en date du 6 janv. 2005*

Pantin, le 6 jvinaer 2005.

La fédération des srecives CDFT affiliée à l'UNI et à l'UITA, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin, à la deiortcn départementale du travail, de l'emploi et de la famoitorn pnsnellieorofse de Paris, sevrctie des conennoitvs collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Prais Cedex 10.

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

Le présent ananvet ptrnoat révision de l'article 18 de l'avenant du 13 jlliuet 2004 est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il enrtera dnoc en vgeiuur au puls trad le 1<sup>er</sup>juor du mios cviil suivant la pbitiaucoln de son arrêté d'extension.

## Article 3 - Formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

Le présent aaennvt srea déposé par la pritae la puls dngetliie en 5 erpieeamlxs oingriax solen les modalités définies à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

## Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004*

Les dtiosioipsins prévues par le présent anvanet prruoont fraie l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la dandeme de l'ensemble de l'un des 2 collèges signataires, eemyuplors ou salariés, ou de l'une des piearts stiangiaers seulement, dnas les cindtonois des arceltis L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 2 nbemovre 2004.

Messieurs,

Notre otonragaisin syndicale, conformément à l'article 132.9 du cdoe du travail, vuos informe qu'elle adhère à dtaer de ce jour, à l'accord de " Prévoyance " du 2 nrobvmee 2004 signé dnas la bnhcrae hôtels-café-restaurants.

Vuos en stnaiauoht bnnoe réception.

Recevez, Meniousr le directeur, l'expression de nos sniotuaatls distinguées.

La secrétaire générale.

Madame, Monsieur,

Notre oaraiotsingn sdclnyiae à l'honneur de vuos farie part, conformément à l'article 132-9 du cdoe du travail, de son adhésion à daetr de ce juor à l'avenant révisant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juiellt de la cntvnoioen cliovctele ntlaoaine des hôtels-café-restaurants signé le 2 nermvobe 2004. Cet aenvnat prote sur la msie en pclae d'un régime de prévoyance des salariés dnas la bhcrnae des hôtels-café-restaurants.

Vuos vrdouez bein en ruoetr vuos établir un récépissé de ce dépôt.

Nuos vuos pnoris d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos snietmetns distingués.

Le secrétaire national.

# Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation

## Avenant n° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; SROHCAYNT ; UMIH.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; INOVA CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; Sdaycint nationale hôtellerie restauration CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération nationale générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, par lettre du 18 juillet 2013 (BO n°2013-30)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les représentants des salariés et des employeurs :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche dans le domaine du développement de l'emploi et de fidélisation qu'en termes de formation professionnelle et de sécurité sociale ;

Expriment leur volonté d'examiner les modalités d'aménagement du temps de travail au regard du nouveau cadre légal et réglementaire et de développer ainsi la modernité de la profession ;

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre ;

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est soumise à de fortes fluctuations de manière imprévisible, en raison des variations saisonnières ou événementielles dans les domaines économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

En conséquence :

Vu les lois du 13 juin 1998, du 20 janvier 2000 modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003, la loi du 4 mai 2004 et ses textes d'application ;

Vu la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999 ;

professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Hôtels, cafés, restaurants (toutes professions confondues) " n° 3292.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.  
Le secrétaire général.

Vu l'avenant n° 1 à la convention collective nationale susvisée, signé le 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 et traduit réglementairement par décret du 30 décembre 2004 ;

Vu l'avenant du 2 novembre 2004 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 susvisé, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 ;

Vu l'arrêt du Conseil d'État en date du 18 octobre 2006 annulant le décret du 30 décembre 2004 et l'arrêt du 30 décembre 2004 à l'exception de ses dispositions relatives au Simc hôtelier, aux cerads et au régime de prévoyance de la branche (titres IV, VII et VIII de l'accord du 13 juillet 2004),

les parties conviennent que l'application de ce dispositif conventionnel doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail adaptés avec les attentes de la clientèle, les besoins des salariés et les exigences de gestion de l'entreprise.

Les parties conviennent de réaffirmer la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant.

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel intérimaire 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 : 55.1A, 55.1C, 55.1E, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.6A (bowling).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant du champ NAF 55.3A et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à des types de clientèle, des plats 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 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

### Article 1 bis (1) - Extension du champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les pearietarns scauiox coennviennt d'inclure les discothèques dnas le cahmp d'application de la covnietnon clvicoelte ntalnoiae de 1997 asniï que du présent avenant.

Les eprenssetris renvlaet du cdoe NAF 55.4C snot dnoc également visées.

(1) Aclrite elcxu de l'extension, cmmoe étant cnoarrite aux dnoioitospis de l'article L. 133-1 du cdoe du travail, aux teerns delseueqels la connvtoien de brcahne ou ses aaetvnns doivent, puor piuooovr être étendus, qoivr été négociés et cuoncls en cimiossmon composée des représentants des osnrgiantioas sciaydaens d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap d'application considéré (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).

## Article 2 - Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Il est précisé que tuos les salariés bénéficiant iveeeillidndunt ou cleetmivnoclet à la dtae d'application du présent aaenvnt de dstsoinoiips puls avantageuses, au trtie du ctnroat de travail, d'accords antérieurs au neïavu national, régional, départemental ou par aocrcd dnas l'entreprise ou l'établissement les conservent.

Les piartes siaaregitns cneenonvint qu'il ne purora pas être dérogé aux diiiosonspts du présent aorccd par arcocd d'entreprise, suaf aocrcd puls favorable.

## Titre II : Durée et aménagement du temps de travail

### Article 3 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

En vertu des diotissnpis de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, la durée hmibeadrdaoe de tiaarvl est fixée à 39 hueers puor toutes les entreprises. Toutefois, les eenenprtiss pnevuet ritener une durée inférieure.

Les erentpsies qui à la dtae du présent acorcd aequiulpnt une durée citlvoelce du taiarvl inférieure à 39 hreeus rnestet somiuses à cette durée.

### Article 4 - Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Les hueers effectuées enrte la 36<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup> huere snot majorées de 10 %.

Les heeurs effectuées etnre la 40<sup>e</sup> et la 43<sup>e</sup> hreue snot majorées de 20 %.

Les hruées effectuées à patrir de la 44<sup>e</sup> hruée snot majorées de 50 %.

### Article 5 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

#### 5.1. Définition

Est considérée cmmoe huere supplémentaire ttuoe huree de tivraal eeitffcf aiplmocce à la daedmne de l'employeur ou aevc son accord, au-delà de la durée hmobriaddeae légale de travail, siot 35 heures, suos réserve de l'application des diitiosipfss spécifiques rleaifts à l'aménagement du tepms de tvaairl tles que prévus à l'article 10 du présent aevannt (modulation, cycle, etc.).

Le pmnaieet des heeurs supplémentaires anisi que leurs mjtooianars définies ci-dessus puet être remplacé en tuot ou ptirae par un roeps ctsmpnouaer de rpemnelcaemt de 110 % puor les 4 premières heures, de 120 % puor les 4 svuaients et de 150 % puor les autres.

Dans le rcesept de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, les règles d'attribution de ce repos, nmnotamet sa date, sa périodicité et sa forme, snot définies au neviau de cqhuae eresrpntie par l'employeur, après coeotircntan du ou des salariés concernés, en fcotionn des nécessités du servcie et des bsnioes de la clientèle.

Lorsque les hruées supplémentaires snot payées suos fmore de reops compensateur, celui-ci diot être pirs à l'intérieur d'une période de 12 mios consécutifs ou de 52 semaines.

Le chehf d'entreprise etsrgnree olbtoigeaernmit sur un rseirtge ou tuot aurt doemunct l'horaire ntmoiniaf et ivnedidiul de cuqahe salarié aisini que les périodes de taairvl qu'il a réellement effectuées puor cchaun des juors où il n'est pas fiat une sitrtce aiolpaictpn de celui-ci.

Ce dnecoumt est émagé par le salarié au mions une fios par snmeiae et tneu à la dosipositin de l'inspecteur du travail.

Le salarié est tneu régulièrement informé de ses dtiros auqics en matière de reops coenuetpamsr sur son biteuln de piaie ou sur une fhice annexée qui iqndiue puor le mios considéré :

- le nobmre d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nmbroe d'heures de rpeos cmusapentoer aeuxeullqs elles onevrut diot en apitloicpan de l'article L. 212-5 du cdoe du tivaral ;
- le nmrboe d'heures de rpeos attribuées dnas le carde de ce dispositif.

#### 5.2. Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pcognetaure service

Pour les salariés rémunérés au svircee en atpilaipcon des aicrtles L. 147-1 et sntivaus du cdoe du travail, la rémunération tirée du pgcruoanete srecive calculé sur le cfrhfe d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des hereus de travail. Toutefois, l'entreprise derva aejoutr au pnaourtgcgee sviecre le paeniemt des mrtoiaionjs prévues à l'article 4 du présent aanenvnt au ttrie des hereus supplémentaires exécutées.

La rémunération du salarié payé au pnaotrecgue siervce asniï composée devra être au mnois égale au sarilae mamiinl de référence dû en aaticiolppn de la girle de saarlle et en roasin de la durée de traavil effectuée, augmenté des maaoirtoijs afférentes aux hereus supplémentaires.

#### 5.3. Cntnengiot d'heures supplémentaires

Les diiisptnooss du 5 de l'article 21 de la ctvoeninn clcvtleoie nlaatnoie du 30 arvil 1997 snot annulées et remplacées par les dsitinosops sntuvieas :

Le cntnginoent d'heures supplémentaires, eulancxt les heeurs supplémentaires compensées en temps, ultaliibse snas aovir rceurs à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heeurs par an puor les établissements pntemneras ;
- 90 hueers par ttrmsiere civil puor les établissements saisonniers.

## Article 6 - Durées maximales du travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

À l'exception des tarirualves de nuit, au snes de l'article 12.2 du présent avenant, la durée de présence au tiarval ne puet être supérieure aux durées melmaiaxs suivantes, hurees supplémentaires cropmiess :

### 6.1. Durées mexaamlis journalières

Personnel asiindrittmaf hros stie d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre peeornnsl : 11 herues 30 minutes.

Personnel de réception : 12 heures.

### 6.2. Durées malmxaies hebdomadaires

La durée mlxaaime hmaddieroabe sur une période qnculqoeue de 12 seaenmis consécutives est fixée à 46 heures.

La durée mamixale hdrbaemidaaoe aobsule est fixée à 48 heures.

Il ne puet être dérogé aux durées mixaemlas heedmaidbroas que dnas les cintidnoos prévues aux atrclies L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail.

## Article 7 - Temps d'habillage et de déshabillage

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Le tmpes d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du tvairal tlele que définie à l'article 3 du présent avenant.

Lorsque le prot d'une tenue de tairavl est imposé par des dosiispoitns législatives ou réglementaires, par des clesuas conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le ctoarnt de travail, et que l'habillage et le déshabillage doevnit être réalisés dnas l'entreprise ou sur le leiu de travail, le tmpes nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fiat l'objet de contreparties.

Il anriepaptt aux eritepesnrs de définir ltdieess creapnrtiteos suos forme, siot de repos, siot de caenirtreptos financières dnas les temres du 3e alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail. Cttee ctaponrrteie est précisée dnas le cnoatrt de travail.

À défaut de ctairrtopene fixée par l'entreprise, le salarié cnpmoatt 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie de 1 juor de rpeos par an. Cette cnpirotrreae est due pro rtaa teiomprs puor les salariés dnot l'ancienneté est inférieure à 1 an. Lorskue l'activité de l'entreprise ne pmreet pas la prsie du congé, le salarié perçoit une cenmsatiopon en rémunération équivalente.

## Article 8 - Affichage et contrôle de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

L'article 6 (1) de la cionntoevn ceclotvile nlotianae du 30 arvil 1997 raelitf à l'affichage et au contrôle de la durée du tvaaarl est complété cmmoe siut :

Il est rappelé les règles rlaeevtis à l'affichage des harories et au contrôle de la durée du tivraal acippalelbs au posnrneel salarié, à l'exclusion des cerads dteiriangs et suos réserve des disinsooitps spécifiques prévues puor les crades atnuooems prévues à l'article 13-2 du ttire IV de l'avenant n° 1 du 13 jlieult 2004 à la cenoiovntn colivlecte niaonltae des hôtels, cafés et rneatstraus :  
- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des hraerois s'effectue

conformément aux dpiinstiooss des aleirtcs D. 212-17 et sivnauts du cdoe du tavaril ;

- en cas d'horaires non collectifs, les dtispoinosis de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du cdoe du taviarl s'appliquent comme siut :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un svicree ou d'une équipe au snes de l'article D. 212-20 du cdoe du tarvail ne snot pas occupés sloen le même hariroe cicotltlef de tivraal affiché, la durée du tivraal de cquahe salarié concerné diot être décomptée seoln les modalités saitutnevs :

- quotidiennement, par enregistrement, solen tuos moyens, des herues de début et de fin de caqhue période de tvraial ou par le relevé du nmrobe d'heures de traaivl effectuées ;

- cuahqe semaine, par récapitulation, sleon tuos moyens, du nmbole d'heures de tvaiarl effectuées par chuqae salarié. Ce document, à défaut de tuot aurt dcoeuamt déjà etixasnt dnas l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tneu à la dipiiootssn de l'inspection du travail. L'annexe III du présent avnnaet est prévue à cet eefft ;

- un doumncet mensuel, dnot le dbuloe est annexé au btelliun de paie, srea établi puor chaque salarié. Ce dcoeuamt ctrrmopeoa les mtneois suvaients :

-- le cumul des hruees supplémentaires effectuées dieups le début de l'année ;

-- le nmorbe d'heures de rpoes cmeuotpensar aiscueqs au crous du mios en distinguant, le cas échéant, le roeps csouanmeeptlr légal et le roeps cpeoesutanmr de reamecmepnlrt ;

-- le nmrobe d'heures de repos csmuatopeenr ecemftneivfet pirses au cruos du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné ceoncleeitmlvt à tuot le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux acilters R. 221-10 et suiavtns du cdoe du travail.

En cas de rporet des juors de repos en ailiapptocn du 3 de l'article 21 du trtie VI de la cteoonivnn ccitlvolee noilatnae du 30 arvil 1997, un regirtse ou tuot autre dmnuecot diot coreotpmr les mnoenits suaiaevtns :

- le nrbbome des demi-journées ou journées reportées puor le mios considéré ;

- le nbombre des demi-journées ou journées compensées puor le mios considéré ;

- les délais muxaimax de rroeptr puor les demi-journées ou journées.

(1) Lrie le pinot 6 de l'article 21.

## Article 9 - Compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Les scaidntys de salariés représentatifs et les oitasgnaionrs planreaots représentatives s'engagent à ouivr des négociations au puls trad au cuors du sceond stesmree 2007.

## Article 10 - Aménagement du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Les modalités d'aménagement du tpems de tvriaal cnrnnaeoct :

- la miauotdoln du tepms de trvaail ;

- l'organisation du tmeps de taavril suos forme de ccllye ;

- l'aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos ;

- le temps partiel modulé sur l'année,

sont fixées en annexe I du présent accord.

## Article - Titre III : Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Le présent titre annule et remplace l'article 26.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants de 1997. L'article 26.1 de la même convention demeure applicable.

Les avantages reconnus par cet article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

### Article 11 - Jours fériés autres que le 1er Mai

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

#### 11.1. Modalités d'application

##### 1. Dans les établissements permanents

Tous les salariés occupant 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1<sup>er</sup> Mai, de 8 jours fériés par an, selon le calendrier ci-dessous :

- 5 jours fériés gagnés à compter de la date d'application du présent avenant ;

- 2 jours fériés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 ;

- 1 jour férié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

En tout état de cause, il est accordé au salarié 5 jours fériés garantis. Ainsi, le salarié bénéficie de 5 jours fériés ou chômés et payés ou compensés en temps ou indemnités même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les 3 autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;

- selon le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 jour de congé ;

- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

##### 2. Les établissements saisonniers (et pour les salariés sous contrat saisonniers des établissements permanents) :

Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrat saisonniers dans les établissements permanents, jouissant de 1 année d'ancienneté dans un même établissement et/ou appartenant au sens de l'article L. 122-3-15 du code du travail, bénéficient en plus du 1<sup>er</sup> Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon le calendrier et les modalités d'application définies ci-dessus au paragrafe de la durée du contrat de travail.

##### 3. Les établissements ouvriers plus de 9 mois :

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat

saisonniers qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

#### 11.2 Modalités complémentaires des jours fériés garantis

Il est expressément convenu que les jours fériés ainsi compensés peuvent être pris immédiatement ou en continu, au cours de l'année civile, ou de toute autre période de 12 mois définie par l'entreprise.

Ces 5 jours fériés gagnés peuvent, le cas échéant, constituer une somme de congés à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Au terme de cette période de 12 mois, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis dus. L'entreprise en informe le salarié. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ils peuvent être indemnisés dans les mêmes conditions.

Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers des établissements saisonniers bénéficient, au paragrafe de leur contrat de travail, des jours fériés ainsi attribués.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ainsi attribués. La durée conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 jour de congé ou son indémnisation, lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est appliquée aux salariés à temps partiel, et proportionnellement pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de 5 jours par semaine.

Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

Des modalités d'application de ces dispositions sont exposées dans une annexe 2 jointe au présent avenant.

#### 11.3 Travail des salariés pendant les jours fériés

En application de l'article L. 222-4 du code du travail, le travail des salariés pendant les jours fériés.

En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé.

## Titre IV : Travail de nuit

### Article 12 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui réglementent le travail de nuit, les parties signataires ont souhaité adapter la loi aux spécificités des activités exercées dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Elles reconnaissent que le travail de nuit est inhérent et essentiel de l'activité des entreprises du secteur, d'une part, pour assurer la continuité du service et, d'autre part, pour répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dans les établissements ouverts au public.

Il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans les entreprises de la branche, qui peut concerner tous les emplois de l'entreprise. Il convient d'en préciser les caractéristiques et leurs conditions d'application.

#### 12.1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 alinéa 2 du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

## 12.2. Définition du tlvrlieur de nuit

Est considéré cmome tlruaaveilr de niut cleui qui alpcpmiot pdannet la période de niut définie à l'article 12.1 :

- siot au mnios duex fios par senamie soeln son horarie de taavril hebtiul au mnios 3 heuers de son taavril eitfecff quidotien ;

- siot au minos 280 hreues de tviraal efeftcif dnas la pagle « hoirrae de niut » puor les établissements paneertmns sur l'année ciivle ;

- soit, sur une période d'un tsrimerte civil, 70 heeurs puor les établissements sneainsiros ou les salariés sneiornaiss des établissements permanents.

### 12.3. Durées maeaxlims du taavril de niut et tpmes de pause

Compte tneu des impératifs réglemmentaires en vieguur dnas la profession, les durées de trviaal snot cleles tleels que définies par la loi ou par cnitonoevn cielotlvce ou aroccd de brnache étendu. Eells s'appliquent aux taurallirevs de nuit.

#### 1. Durées meaixmlas journalières

Conformément aux aletrcis L. 213-3 et sivnuats du cdoe du tavriral aïsni qu'aux ailertcs R. 213-2 et snvutais de ce même code, la durée mlaamxie journalière est de :

Personnel atirianmtdisf hros stie d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre pnseorenl : 11 h 30.

Veilleur de niut : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 8 hereus par jour, le salarié diot bénéficier d'une période de rpoes d'une durée au monis équivalente au normbe d'heures effectuées en actpiaiplon de la dérogation. Ce reops puet être cumulé et pirs dnas les puls bfres délais.

#### 2. Durées hebdomadaires

Compte tneu des caractéristiques pporres à l'activité de la bnhcrae hôtels, cafés et rsaanrutets et en apolcaptiin des doipstsnios de l'article L. 213-3, alinéa 3, du cdoe du travail, la durée hdiobaamdre de taavril des trlaeruvlias de nuit, calculée sur une période qoquleunce de 12 snemaies consécutives est fixée à 44 heerus en moyenne.

#### 3. Tepms de psuae (1)

Au curos d'un pstoe de niut d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le telavuarilr de niut dreva bénéficier d'un tmeps de psuae au mions égal à 20 mtuneis lui pteitrmnat de se détendre et de se restaurer. Si puor des riosans ogailnaeoelirtsnns ou réglemmentaires, le salarié ne paouvut vuqear à ses oipcucntaos personnelles, cttee psuae srea assimilée à du tepms de tiavarl effectif.

### 12.4. Creatronpiets spécifiques au tlalreuiavr de nuit

En aaicoitlppn de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, les tliaelvruars de niut bénéficient de cteraeptrnois au titre des périodes de nuit.

Les comsoipenatns en roeps cutnpoesmaer soernt calculées au tetismre ciivl de la façon sutnavie : 1 % de ropes par hruee de travial effectuée pnaednt la période définie à l'article 12.1 du présent avenant. Puor les salariés occupés à tpems pelin et présents totue l'année au cours de cette période, le rpeos cntusepmeaor srea en tuot état de cause forfaitisé à 2 jrous par an.

Les modalités d'attribution de ces 2 jours sonret définies par l'employeur au nvaieu de cuhaqe établissement après cioonltasutn des représentants du proensent ou, à défaut, des salariés en teannt cmopte des boesins de la clientèle.

## 12.5. Cotdnnois de tiaavrl des trelularvias de nuit

En atilpicaopn de l'article L. 213-4-2 du cdoe du travail, lrquso le trviaal de niut est iomncplbatie aevc des oiigbaotnls flamaleiis impérieuses, nmmaoentt aevc la grdae d'un efannt ou la psrie en carghe d'une pnrsoene dépendante, le salarié puet deemdnar son afeoactitfn sur un ptose de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lros de son ecubhmae ou de son aetotcfain sur un eompli de nuit, le tlaliuevrr de niut dsipose d'un moeyn de tsornprat ertne son dimiocle et l'entreprise.

Les tlaauerilvrs de niut qui shaeniotut ocuecpr un ptsoe de juor ou vcie et vresa ont priorité puor l'attribution de l'emploi rnstisoasesrt à la même catégorie plslenoreinosfe ou d'un epomli équivalent.

Tout teaulivrlar de niut bénéficie aanvt son atoiafcfetn sur un psote de nuit, et à ilatnelervs réguliers d'une durée qui ne puet excéder 6 mois, d'une svuclianlere médicale particulière.

Les tvailualerrrs de niut dnvioet bénéficier, comme les aurtes salariés, des actoins cspmireos dnas le paln de foarotimn de l'entreprise.

Par ailleurs, caquhe eeympulor s'efforcera, par tuos moyens, d'améliorer les codonitins de triaavrl des tavrlelarius de niut (notamment en étudiant l'ergonomie du poste).

La queoitsn du tarvail de niut devra être traitée dnas le rroprat aeunnl riems au CHSCT.

### 12.6. Msueres destinées à fraisveor l'égalité poloierlnsfsene entre les hmmeos et les femmes

La considération du sxee ne proura être retnuee par l'employeur :

- puor emhcauebr un salarié à un ptsoe de traival cotparmnnot du tvarial de niut conférant à l'intéressé la qualité de tuavrllear de niut ;

- puor metur un salarié d'un potse de juor vres un ptose de niut ou d'un potse de niut vres un pstoe de juor ;

- puor prdenre des mursees spécifiques aux tivlluaerars de niut ou aux tluraalreivs de juor en matière de fmtrioaon professionnelle.

*(1) Pararphgae étendu suos réserve de l'application des dipoistnissos de l'article L. 220-2 du cdoe du trvaail tleels qu'interprétées par la jirundrecspue de la Cuor de ciaatossn (Cass. soc. 12 otorbce 2004, Bull. civ. V, n° 253) (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).*

## Titre V : Temps partiel

### Article 13 - Temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

#### 13.1. Définition

Sont considérés comme salariés à tpems partiel, les salariés dnnot la durée du tiavarl est inférieure :

- à la durée légale ou, lsqoure ces durées snot inférieures à la durée légale, à la durée du tvairal fixée ceieoonnltnneenvmlnt puor la bnahrce ou l'entreprise ou aux durées du taaivrl alplcipbaes dnas l'établissement ;

- à la durée msnlleuee résultant de l'application, sur cttee période, de la durée légale du trvaial ou, si eells snot inférieures, de la durée du tvaairl fixée clenonvoninetnmelet puor la bahnrcce ou l'entreprise ou aux durées du trvaial acpllbepais dnas l'établissement ;

- à la durée du taiavrl alelunne résultant de l'application sur cette période de la durée légale du taaivrl ou, si elles snot inférieures, à



la durée du travail fixée en l'entreprise ou aux durées du travail établies dans l'établissement diminuées des heures de travail compensées aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

### 13.2. Contrat de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. C'est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée défini dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la convention collective applicable des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Il doit contenir notamment les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée habituelle ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la durée de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les heures de travail pour chaque journée de travail sont communiquées au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au contrat par écrit.

L'employeur qui souhaite modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié doit le motiver.

En revanche, en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas incompatible avec des obligations fondamentales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un art ou artisan ou avec une activité professionnelle non salariée.

Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Toutefois, en application de l'article L. 212-4-4 du code du travail, 1<sup>er</sup> alinéa, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Le salarié bénéficie dans ce cas de dispositions définies par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, le salarié bénéficie d'un repos compensatoire de 10 % des heures effectuées par jour de travail par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

### 13.3. Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes sont celles prévues aux articles 6.1, 6.2 et 12.3 du présent avenant.

### 13.4. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/3 de la durée habituelle ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée habituelle fixée au contrat sont majorées à 5 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée habituelle fixée au contrat sont majorées à 25 %.

En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 heures par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 13.6 et 13.7 du présent avenant.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de

porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée dans l'établissement ou dans l'entreprise ou de l'établissement.

### 13.5. Interruption d'activité (coupure)

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas et en conséquence de tutelle courbe journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de dispositions spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces dispositions sont les suivantes :

- les 2 séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée sont calculées d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- et, de plus, en matière des heures arrêtees en matière de courbe journalière des salariés à temps partiel, les heures cionnenvt que la durée cionelcttrale du travail du peronsent à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

### 13.6. Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

### 13.7. Statut collectif des salariés à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptations prévues par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que les salariés à temps complet en matière de promotion interne, d'évolution de carrière et de formation.

## Article - Titre VII : Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2007*

### Article 15 - Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2007*

Consulter l'avenant n° 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance qui remplace l'ancien Titre VII de l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail.

## Titre VIII : Chèques-vacances

### Article 16 - Chèques-vacances

*En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2007*

Afin de faciliter l'accès aux chèques-vacances des entreprises de moins de 50 salariés concernées par les articles L. 411-1 et suivants du code du tourisme, les personnes seules ou covennt de se voir dans les délais pour négocier un accord notarial de bairne dans les conditions fixées par la loi.

Le mécanisme défini par les priorités sociales sera de caractère otopnln et rreopsa sur l'adhésion vitoronlae des eneriprtes au dtpisof et sur le choix inuivdel de chaque salarié d'effectuer des versements.

Les salariés représentatifs et les osinatranigos pranatoes représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du 2<sup>e</sup> semestre 2007.

## **Titre IX : Suivi de l'accord**

### **Article 17 - Durée, entrée en vigueur, dépôt**

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en application le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la pluriobtan au Janruol officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

### **Article 18 - Révisions et modifications**

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

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.

Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou les améliorations qui paraissent être appropriés.

De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'un ou plusieurs partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place la commission d'interprétation et de clarification conformément à l'article 5 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997.

## **Article - Titre X : Thèmes de négociation prioritaires**

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Les partenaires sociaux s'engagent de façon prioritaire, hors négociation de salaires et hors prévoyance et, en tout état de cause, avant fin 2007, hors de la procédure consociative mixte paritaire :

- à négocier de nouvelles dispositions relatives au temps de repos entre 2 journées de travail afin de passer notamment à 9 heures ce temps de repos en cas de surcroît d'activité et avec l'accord du salarié ;

- à examiner le statut des cadres ;

- à mettre en place la commission d'interprétation et de clarification prévue à l'article 5 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997.

## **Annexe I : Aménagement du temps de travail**

### **Article 19 - Modulation du temps de travail**

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail sous réserve de la fixation d'un plafond annuel d'heures, tel que précisé ci-dessous, et des dispositions prévues par le présent accord en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire, justifiées par la durée du travail définie à l'article 3 du présent avenant.

L'industrie hôtelière étant très marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de service.

Ainsi, s'appuyant sur les textes relatifs à la modulation et sur la base des dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, et dans la perspective du développement de l'emploi, il est prévu une nouvelle organisation du travail, sur tout ou partie de l'année : année civile, exercice comptable, saison ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

#### **19.1. Principe**

Le principe de modulation permet par le jeu d'une composition arithmétique que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

Le régime de modulation des horaires prévu par le présent avenant est réputé suffisamment adapté pour permettre une application de ces dispositions aux entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du travail peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 607 heures.

#### **19.2. Durées maximales de présence**

En tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 h 30.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales d'indisponibilité :

Moyenne sur 12 semaines : 46 heures.

Absolue : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R. 212-8, R. 212-9, R. 212-10 du code du travail.

#### **19.3. Paramètre d'indicateur des horaires**

Le paramètre indicatif annuel de la répartition des horaires ainsi que sa méthodologie doivent être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils

existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra compenser au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La prime forfaitaire individuelle s'applique à la compensation des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants doivent être respectés en cas de modification de la programmation.

Les salariés sont avisés, au moins 7 jours ouvrés à l'avance, de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à l'industrie hôtelière, les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, en outre, dans le cadre de l'exceptionnel, les arrivées ou départs imprévus de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les incidents météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel et, de manière générale, toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée.

En cas de non-respect du délai de 7 jours, le salarié bénéficie des compensations suivantes :

- soit un pourcentage de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 7 jours, ayant effectué pendant les 2 jours de retard 18 heures de travail, bénéficie pour ces 18 heures d'un pourcentage de 10 %.

- soit toute autre compensation définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

#### 19.4. Cas de modulation individualisée

L'activité des salariés peut être organisée selon un calendrier individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou basse activité.

Les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification du calendrier, le salarié devra être informé dans les délais prévus à l'article 19.3 ci-dessus.

L'employeur devra compenser au salarié en même temps que son bulletin de paie un montant forfaitaire état du décompte des heures du salarié.

Les modalités de l'article 19.8 régissant les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents s'appliquent en cas de modulation individualisée.

#### 19.5. Heures supplémentaires

Seuil de déclenchement et régime des heures supplémentaires :

En cas de dépassement de l'horaire maximum visé à l'article 19.2 ci-dessus, ces heures sont payées en qualité d'heures supplémentaires et sont dues à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de plein droit dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant.

De même, lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période annuelle de modulation excède la durée annuelle fixée à l'article 19.1 ci-dessus, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de plein droit dans les conditions

prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année, à raison :

- d'une majoration de 10 % pour les heures effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures ;

- d'une majoration de 20 % pour les heures effectuées entre 1 791 heures et 1 974 heures ;

- d'une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1 974 heures.

Amplitude de la modulation :

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire maximum annuel fixé en période basse à heure et d'un horaire minimum annuel maximal en période haute fixé à 48 heures de travail effectif.

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Le contingent d'heures supplémentaires, en sus des heures supplémentaires compensées en temps, est fixé à 130 heures par an.

Toutefois, ce contingent annuel est porté à 360 heures par an lorsque la modulation est effectuée sur la base d'une amplitude peu élevée, c'est-à-dire (1) :

- soit lorsque l'entreprise a une durée inférieure de 31 heures et une durée supérieure de 39 heures ;

- soit lorsque le volume d'heures modulées n'excède pas 70 heures par an et par salarié.

#### 19.6. Chômage partiel

Lorsque la durée minimale fixée par l'accord ne peut être atteinte, les heures non effectuées peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

#### 19.7. Rémunération

L'employeur arrête le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision s'applique en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les versements sont effectués aux salariés concernés un salaire de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

19.8. Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

- en cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;

- la récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autres droits d'absences liés à des salaires conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est intégrée ;

- dans les cas avertis que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié a effectuée ;

- les congés et autres droits du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et

partenaires du 30 avril 1997 et le présent avenant ;

- lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de mise à disposition du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire, dans le respect des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail ;

- la rémunération ne constitue pas à du temps de travail effectif s'est prélevée sur le salaire brut de base dans le respect des articles susvisés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;

- en cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié verse le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

#### 19.9. Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire

La mutuelle doit permettre une meilleure gestion de l'emploi des entreprises en permettant une plus grande adaptabilité de l'emploi par rapport à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en poste pour occuper les postes à pourvoir que ce soit en cas d'absence temporaire de salariés ou en cas de surcroît temporaire d'activité.

Toutefois, lorsque cela est nécessaire, l'employeur pourra avoir recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat à durée déterminée pourra prévoir une répartition du travail modulée sur tout ou partie de la durée du contrat dans le respect de l'article 19.8.

Lorsque le personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7, premier alinéa, du code du travail, qui prévoient que les heures supplémentaires effectuées au-delà du cagninot déterminé en application de l'article L. 212-6 du code du travail peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa 2 de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 26 mars 2007, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 20 - Organisation du temps de travail sous forme de cycle

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, sous réserve des adaptations suivantes :

La durée moyenne moyenne, calculée sur la durée du cycle, doit être établie en référence à la durée légale de 35 heures par semaine. Les durées maximales applicables sont celles fixées à l'article 6 du présent avenant.

## Article 21 - Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent organiser en tout ou partie des jours de repos ou des demi-

journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des 4 premières heures.

Ces journées de repos s'acquiescent semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective) au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées selon deux modalités dont les conditions sont définies ci-après.

#### 21.1. Répartition sur 4 semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 212-9-1 du code du travail et en référence à la durée légale de 35 heures par semaine, l'employeur peut négocier l'aménagement du temps de travail selon un rythme respectant les 4 semaines.

#### 21.2. Répartition des jours de repos sur l'année

Les jours de repos peuvent être répartis sur l'année dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates sont déterminées par l'employeur.

Toutefois, la moitié de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf conventionnement préalable définies à l'article 19.3 du présent accord ou accord exprès du salarié.

Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont choisies par le salarié au moins 15 jours à l'avance afin de tenir compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification motivée par le salarié de la ou les dates précitées ne pourra intervenir que dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

À moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne-temps, ces journées ou demi-journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence de l'attribution qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatoire lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

## Article 22 - Temps partiel modulé sur l'année

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007*

Les présentes dispositions sont d'application directe.

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé dans les conditions suivantes :

- le temps partiel modulé qui consiste à faire varier sur toute ou partie de l'année, ou la saison, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat peut concerner tous les salariés ;

- la durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est la suivante :

-- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à 2/3 de celle fixée au contrat, soit en principe 24 heures sauf accord écrit et exprès du salarié ;

-- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ne peut être inférieure à 3 heures ;

- les horaires de travail peuvent varier à l'intérieur des limites

svuatiens :

-- la durée du trivaal prévue dnas le cnarott de taarivl puet vaerir dnas le rsepcet des liiemts sveniutas : la durée du taivral ne puet être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au coatrnt et ne puet dépasser 1/3 de ctete durée.

-- emxpele : la durée mnailmie du ctanrot de taaivrl suaf aroccd exprès caonitrre du salarié est de 24 hreues par semaine, l'horaire du salarié ne purroa être inférieur à 16 hruées ni supérieur à 32 heures par siaemne ;

-- le prgomamre inciidadtf aennul de la durée de tirvaal est communiqué 1 mios avant le début de la période ;

-- les hiaeorrs et luer répartition frnoet l'objet d'une ntoe rimese par l'employeur au salarié tuos les mios ;

-- les modalités et les délais sleon leueqsls les herraois pnevuet être modifiés obéissent aux règles cceronnnat le tpmes ptaierl cslasique ;

-- le décompte de la durée de tvairal se frea conformément aux dpionisiss de l'article 8 du présent anvnaet ;

- la rémunération de ces salariés srea lissée sur la période de référence.

Le carnott à temps ptaeril est un catornt de taiarvl à durée indéterminée ou à durée déterminée dnas les contiidnos prévues aux articels 13 et 14 de la coniveontn cclioetvle nniltaaoe des hôtels, cafés et restaurants.

Cas des salariés des établissements permanents

Au terme de cette période de 12 mois, ces 5 jorus fériés dovient aiovr été pris, compensés ou indemnisés. A défaut, le salarié devra en bénéficier dnas les 6 mios sniavut l'expiration de cette période de référence solen les modalités chseoilis par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ces 5 jorus fériés grniatas peuvent, le cas échéant, ctstiueonr une saiemne de congés.

Cas des établissements sonnienairss et des salariés suos coarntt soisaeirnns des établissements permanents

Exemple de calcul : seoln les modalités définies au trite III, un salarié ayant un cnoartt de 4 mios bénéficie de 4/12 de 5 jrous fériés garantis, siot 1,66, anriodrs à 2 juors fériés garantis.

Cas des salariés à tmpes partiel

Exemple d'un salarié à tmeps patreil taanalivlrt 5 juuos ou puls par semaine. Il bénéficie du même nmbore de jorus fériés gatnrais qu'un salarié à tmeps complet, siot 5 jrous fériés par an.

Exemple d'un salarié à tmpes ptreial taaalrivnt 4 juors dnas la semaine. Il bénéficie de 4/5 de 5 juuos fériés garantis, siot 4 jours fériés garantis.

## Article - Annexe II : Exemples relatifs aux jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

### 1. Jrous fériés garantis

#### 1.1. Modalités d'octroi des juors fériés garantis

Si le juor férié tbome un juor de repos, le salarié bénéficie d'une journée de cimosnaoptn ou d'une iimotenndasin équivalente.

Si le juor férié tmobe un juor de tviraal du salarié et que l'entreprise décide de freemr l'établissement ou de lui acdoercr ce juor férié, le salarié bénéficie du juor férié en cuase avec maentiin de sa rémunération.

Si le juor férié tbmoe un juor de trviaal du salarié et que la présence du salarié est nécessaire, et que l'entreprise décide de reetsr ouverte, le salarié bénéficie en puls de sa rémunération hlualbîte :

- siot d'une journée de cimeootnpsan ;
- siot d'une iieitmnsdoann équivalente.

#### 1.2. Décompte des jrous fériés garantis

### 2. Les 3 aurets jours fériés

Si le juor férié tmboe un juor de repos, le salarié ne bénéficie ni d'une journée de conmoapitsen ni d'une qoncqulee indemnisation.

Si le juor férié tmobe un juor de tivaral du salarié, et que l'entreprise décide de frmeer l'établissement ou de lui aecordcr ce juor férié, le salarié bénéficie du juor férié en csuae avec mniatien de sa rémunération.

Si le juor férié tombe un juor de tvarail du salarié, et que l'entreprise décide de rteser ouverte, le salarié bénéficie de 1 journée de cetnaopmsoin ou d'une iineomsditann équivalente.

## Article - Annexe III : Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Identification de l'établissement : (à compléter)

Identification du salarié : (à compléter)

Qualification : (à compléter)

Mois de : (à compléter)

Année : (à compléter)

Aménagement du tmpes de tairavl : (à compléter)

Semaine du (à compléter) au (à compléter)	Heure de prsie de fonction	Pause		Pause		Heure de départ du travail	Durée de travail	Signature du salarié
		Début	Fin	Début	Fin			
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Total hdbmireadaoe de la durée du travail								Signature de l'employeur
Solde des hereus accomplies								

**Adhésion par lettre du 13 février 2007  
de la FAGIHT à l'avenant du 2  
novembre 2004 qui instaure un  
régime de prévoyance**  
*En vigueur en date du 13 févr. 2007*

Chambéry, le 13 février 2007.

La fédération anutmooe générale de l'industrie hôtelière trtqiuousie (FAGIHT), 221, auenve de Lyon, 73004 Chambéry, à la driieotcn générale du tviaral et de l'emploi de Paris, beauru RT 2, 39-43, qauî André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15.

Mnsiuoer le directeur,

En apiatlcpoin de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos

**Adhésion par lettre du 21 février 2007  
du synhorcat à l'accord du 2 novembre  
2004 relatif au régime de prévoyance**  
*En vigueur en date du 21 févr. 2007*

Paris, le 21 février 2007.

Le scdayint naaotnil des hôteliers, restaurateurs, cfeterias et trutraeis (SYNHORCAT),4, rue de Gramont,75002 Paris, à M.

**Accord professionnel du 28 mars 2007  
relatif aux objectifs, aux priorités et  
aux moyens de la formation  
professionnelle dans l'hôtellerie, la  
restauration et les activités connexes**

imnfnoros de l'adhésion de la FHAGIT à l'avenant du 2 nmobevre 2004, qui isuntrae un régime de prévoyance au neaviu de la bnachre (avenant révisant l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeuilt 2004 de la cieoovntnn cllvocite nliotaane des hôtels, cafés, restaurants).

Vuos trorevuez ci-joint cpioe des ceroirrus et accusés de réceptions inmnoarft les représentants des oogiatainnrs penlloiensoesfrs d'employeurs et de salariés de la bhncare (CPIH, UMIH, GNC, SYNHORCAT, CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) de ctete adhésion.

Nuos vuos pirms d'agréer, Mouisner le directeur, nos siloautns distinguées.

Le secrétaire.

Gérard Larcher, mirinste délégué aux raltiones du travail,55, rue Saint-Dominique,75007 Paris.  
Monsieur,  
Conformément aux trmees de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos inomornfs par la présente de l'adhésion du SYNHORCA, sdyciant noiantal des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, traiteurs, à l'avenant du 2 nmverobe 2004 innutsarat un régime de prévoyance dnas nrtoe bnrahe d'activité.  
Nous vuos pnrios de croire, Mouesinr le ministre, à l'assurance de nrote haute considération.

Le président.

Signataires	
Patrons signataires	Union des métiers et des inirtusdes de l'hôtellerie (UMIH) ; Groupement nntaoial des chaînes hôtelières (GNC SNC-ASMOTEC) ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SAOHNCRYT ; Syndicat natioanl des restaurateurs, lreimidaons et hôteliers (SNRLH) SNYROACHT ; Confédération des ploionsfesrnis indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Syndicat noinal de la rriatoatsuen ceclvloite (SNRC) ; Syndicat nantoial des erstreenips régionales de raterisoautn siclaoe (SNERRS) ; Syndicat ntoainal de la raesoatruihn pluuibqe organisée (SNRPO) ; Fédération anuotmoe générale de l'industrie hôtelière toutqsriue (FAGIHT) ; Fédération nnaltiaoe des binlwgos de Facnre (FNBF) ; Syndicat nintaoal de la thalassothérapie.
Syndicats signataires	Fédération des scrveies CDFT ; Sdaynict nnotaail CTFC hôtellerie-restauration ; Fédération niltnaaoe de l'hôtellerie, restauration, sports, lroiss et cnsaio (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des taavrlliurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et aeetlulms et des seecvirs aeenxns (FGTA) FO ; Fédération des pronesenls du commerce, de la dtsitobiruin et des servics CGT.

Article Préambule  
en vgeuir le lnamdeien de la putaibloicn au Jrauoanl Officeifl  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Le présent aroccd est cclnou en apipcaiton de l'article L. 934-2 du cdoe du travail, tel qu'il résulte des lios n° 91-1405 du 31

décembre 1991 et n° 2004-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle continue.

## Préambule

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, ci-après désigné « ANI du 5 décembre 2003 », et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ci-après désignée « loi du 4 mai 2004 », font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel de se réunir au moins une fois tous les 3 ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, ci-après désigné « secteur », les partenaires sociaux ont conclu un accord sur « les objectifs et moyens de la formation professionnelle » revampement le 22 mai 1985 pour l'industrie hôtelière et le 22 février 1985 pour la restauration collective.

Conscients, déjà, que la formation professionnelle est un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés, les partenaires sociaux ont mis l'accent sur la nécessité de parvenir à une adéquation aussi étroite que possible entre les qualifications requises sur le marché du travail et la formation dispensée, afin de répondre tout à la fois à la satisfaction des besoins individuels des salariés qu'aux exigences identifiées par le développement et la transformation des entreprises du secteur.

Un avenant du 27 octobre 1992, conclu à la suite de l'ANI du 3 juillet 1991 et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, a modifié l'accord du 22 mai 1985. L'accord du 25 février 1985 (2) a, lui, été modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à l'apprentissage - filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur grâce que constitue un plan d'attribution c'est « le premier cohésif » d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les « savoirs » professionnels -, les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur « l'apprentissage dans l'industrie hôtelière », ci-après désigné « accord du 14 décembre 1994 ».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de ces différents accords professionnels.

Comme le souligne le « paritarisme sectoriel » publié par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en juin 2006, l'hôtellerie, la restauration et les « activités connexes » sont une activité de services, dont l'une des caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les secteurs et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de loisir.

Les parties signataires entendent poursuivre en continu la diversité des lieux et des situations de travail dans une optique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Les parties signataires reconnaissent que le secteur est constitué par plusieurs branches professionnelles :

- ? la restauration de type traiteur ;
- ? la restauration collective ;
- ? l'hôtellerie ;
- ? les cafés et débits de boissons ;
- ? les traiteurs et organisations de réception ;
- ? la thalassothérapie ;
- ? les bien-être ;
- ? les spas (1).

Ces branches regroupent des activités identifiées dans des catégories distinctes. À la signature du présent accord, il s'agit des catégories de l'industrie hôtelière, des cafés-restaurants, du personnel des entreprises de restauration collective et des chaînes de cafétérias et assimilées.

Le secteur est confronté, depuis plusieurs années, à un renouvellement du paysage des métiers et à un renouvellement des compétences requises qui s'articulent autour de :

- ? une évolution des emplois (ceux-ci ne sont plus uniquement centrés sur les tâches de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, des relations humaines, commerciales, de marketing...) ;
- ? le développement d'activités multiples se traduisant par un besoin accru de pluricompetences à côté d'emplois spécialisés ;
- ? une forte mobilité liée à l'évolution du tissu économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la mobilité des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux du secteur, par leur accord du rôle déterminant de la négociation collective, tel qu'issu de la réforme de la formation professionnelle, manifestent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à travailler pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

- ? la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH ;
- ? le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le FFAIH ;
- ? l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

(1) La branche a conclu des accords sur la formation professionnelle spécifiques à son activité. Elle est représentée par la commission collective nationale des canoës du 29 mars 2002. Les dispositions du présent accord ne lui sont pas applicables, sauf adhésion volontaire de la branche par accord paritaire.

(2) Le 22 février 1985.

Article 1er - Champ d'application  
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel  
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

Article 2 - Nature des actions de formation et leur ordre de priorité  
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel  
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le secteur connaît actuellement une forte mobilité interne et externe des salariés. Les entreprises qui exercent les activités du secteur favorisent les parcours professionnels grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs rapides hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir trouvé des possibilités de première insertion professionnelle, ne s'accoutument pas aux spécificités et au rythme d'activité du secteur.

Enfin, historiquement, le secteur est, et demeure, un des secteurs majeurs de la création d'emplois.

Face à ce constat, la profession a des défis majeurs à relever, principalement :

- ? améliorer l'attractivité du secteur ;
- ? intégrer de nouveaux salariés ;
- ? fidéliser les salariés dans le secteur ;
- ? adapter la formation aux besoins de l'environnement des entreprises.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne adaptation entre la formation première et l'insertion professionnelle et l'insertion dans le tissu économique et l'insertion dans le tissu économique et l'insertion dans le tissu économique.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont le souci de doter les entreprises de nouvelles compétences de conseil et de conseil, de différentes compétences en matière de l'investissement, du fonctionnement, des processus et des validations, tout au

neaiuv nntoaaill dnas le carde de luer ppraioacittin aux coimmsosns caivtvtneuos du ministère du travail et du ministère de l'éducation niantloae qu'au neaiuv régional puor ce qui est des cottarns d'objectifs.

Dans ce cxntotee général, les ptaries siearatngis considèrent cmome priotaeiris les antocis de fotomairn qui pnetrmtteet :

? aux salariés de :

- s'adapter, évoluer et développer leus compétences, grâce au paln de friamootn de l'entreprise ;
  - oipsemitr luer mtieanin dnas l'emploi par la période de psonliiratenofosisan ;
  - être aucerts de luer évolution professionnelle, ntonmamet grâce au dorit idiidvnuel à la fraomiton (DIF) ;
- ? aux eartntns de :
- s'insérer ou se réinsérer dnas les métiers du stcueer par la qaofiltacuin pfseonnslorleile dnas le crdae de la foamtrion en alternance.

Elles s'engagent à frvoeiasr les prroucas psenonefiolsrs et souenlgnit la pcale de l'expérience dnas la cnsotctiroun des auicqs des liidiudvns et le rôle prépondérant de l'entreprise dnas ces acquisitions.

À ce titre, eells erienmpxt luer aenhtetacmt au développement de la psnnoatsriloaien des proraus de fioarmotn en vue de les sécuriser et d'optimiser les cnndtiioos d'une évolution pnlnolsoifeesre réussie et eugaonencrt les démarches de viotadailn des aqucis de l'expérience (VAE).

Les ptaries s'engagent également à développer les stgeas de poomirotn pfelsnroeoilnse et slocaie (PPS) créés par les inenatscs prtareiais du FIFAH en fvaeur des pesrlfsooinens du secteur.

Enfin, elels rdmeneconoamt la réalisation de prtatnaraies naitnuaox et régionaux ptmetaenrt de créer des cnitnodios oitlapmes de départ en foaitomrn des salariés (conventions, contrats d'objectifs, cnluocs aevc l'État, les clneosis régionaux...) et se félicitent du pejrot de msie en ?uvre d'une aticon de développement de l'emploi et des compétences neontlaais (ADEC), à déclinaisons régionales, dnas le cdrae d'un enngageemt de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

#### 2.1. Développer l'acquisition d'une quoilaitcfan pnoeslrsnfiloe par l'alternance lros de l'embauche

Par tradition, le sueetcr privilégie la fiotroamn en arealtcne suos sattut de salarié : aigpterpsnae puor la fotmoiar ilantiie (article 6 du présent accord) et cntarot de poaisiorfssnteanilon puor la fmoiaron ctounine (article 5 du présent accord).

Les snieagtrais se déclarent feavolabrs à toets les ivttaineis qui pnteemrotrt d'accroître la cohérence et l'efficacité des aotincs engagées dnas ccauhn de ces duex dispositifs.

Ils rlepalnpt luer aceamtnetht à cttee fmore de pédagogie dnot l'objectif est l'acquisition d'une qloaiiautfcn puor la cjsguoniaon d'une fiartoomn en eesripnrte sur une unité de triaval et en orsmaigne de formation.

Ils rneenepnt à luer coptme la volonté ctjnioie des saanirtegis de l'ANI du 5 décembre 2003 et du législateur de conférer une portée jqiruudie au ccneopt de professionnalisation, celui-ci perjonatt l'insertion ou la réinsertion autuor d'une fimatroom alternée individualisée.

Dans le secteur, snot privilégiés les diplômes de la filière :

- cftceriaits de qfciautilaion poeislersfonlne de l'industrie hôtelière (CQP-IH) ;
- cetiircafts d'aptitude pnfsleenroosie (CAP) ;
- bertevs pesooinlsfrnes (BP) ;
- mntnoeis complémentaires (MC),

et lsorque l'entreprise orffe des emoilps correspondants, les qaunaioflics de neiauv supérieur tles :

- le bac pnssioferonl ;

- le bveert de maîtrise ;

- le beervt de teencichin supérieur (BTS) ;

- les Inceiecs professionnelles.

Les pietars snrieaatgis snot cuacnnovies que l'accueil du novuae salarié est un futaecr prrmiodial au rraged de son intégration dbaulre dnas l'entreprise. Il convient, en conséquence, que l'employeur dnnoe aux collaborateurs, nmetamnot au tuteur, les myoens d'exercer luer miisosn d'accueil dnas des cidnoinots optimales.

Confirmant l'article 4.2.4 de l'accord du 15 décembre 2004 rtiaelf à la fmatoirin prsenilonolefse tuot au lnog de la vie dnas les métiers de l'hôtellerie, de la rstoaiaaretun et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 4 jeillt 2005, ci-après désigné « acrocd du 15 décembre 2004 » et l'article 3.3 de l'accord du 7 février 2005, rliteaf à la farimoton pfsneoroelnile dnas la bhrcnae de la riastoatuern collective, étendu le 4 obctroe 2005, ci-après désigné « acrocd du 7 février 2005 », les siiagrentas considèrent cmome eeitsnesl le développement du tuatrot dnas l'entreprise et sniunglet la nécessité de déployer une foioratmn de tuuter ansii que l'acquisition d'une certification.

Ces dnsoipiisots snot décrites à l'article 6 du présent accord.

#### 2.2. Feovisrar l'accès des salariés à la formation

Les saneiritgas ceoanstntt que, dpueis la loi du 4 mai 2004, l'accès des salariés à la fraoitomn a été modifié en poodurfenr et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dnas le cdare du paln de frmtaoooin et de la période de poaliofasinsoisetnrn ;

- du salarié, dnas le crdae du congé de footimarn (congé ieidndivul de famrotoin [CIF], congé de blian de compétences, congé de vdaaitilon des auicqs de l'expérience [VAE]) ;

- du salarié, en acorcd aevc son employeur, dnas le crdae du doitr idiunveidl à la foaimrton (DIF).

Ils rlaepnlept les éléments de définition d'une aocin de frotmoain daevnt être respectés puor que celle-ci siot financée sur les fdnos de la fiortmoan psoslnferniolee continue.

Pour être imputable, une atocin de foromatin diot :

- présenter une cdcnraoonce etnre l'objectif piovorsui et la finalité assignée par le législateur à la faoairtmn peslornnesifoe cotnuuie ;

- s'intégrer dnas la tlopigoye des aocnis de famtoroin établie par l'article L. 900-2 du cdoe du triaval ;

- être réalisée dnas les coidintons fixées à l'article L. 920-1 du cdoe du travail, c'est-à-dire conformément à un prmoagmre préétabli qui, en fnoocitn d'objectifs déterminés, précise les meyens pédagogiques, tuiencheqs et d'encadrement mis en ?uvre, asnii que les myoens pneemtrrat de sivrue son exécution et d'en apprécier les résultats.

#### a) Paln de formation

Le paln de foairtamn est un des mneoyis qui piatcpnirret au meaitinn des salariés dnas l'emploi.

Considérant la strcturue du secteur, composé en lgare majorité d'établissements de ptetie taille, et orasvbnet les ceirontatns rencontrées par les eoyuermpls et les salariés (liés aux disponibilités des effectifs, et aux mneyos fcnaireis limités), les siteringaas cvneniennot de déployer un efrfot pcitueailrr vres ces esrnpietres (ci-après aciltre 8).

Le paln de fomartion rporugee l'ensemble des fontiomars réalisées à l'initiative de l'employeur. Il puet également pndrere en copmte les sauihots des salariés.

Ce faisant, la naurte des ftmainroos reuentes tinet cptmoe de



l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution plseronlnee et poilfsnnlreseoe que celle-ci puet oriffr aux salariés.

Le paln de ftramoion prmeet :

- d'anticiper les efftes des évolutions tqocohgenuiles économiques et soilaces liées à la compétitivité et au développement de l'entreprise et des brcehans plsoinseeerlfnos ;

- d'éviter les effets de déqualification et d'exclusion de ctnreiaes catégories de personnel.

Il duisgtnie tiros catégories d'actions de faritoomn entraînant, puor cahcune d'elles, des modalités différentes de msie en ?uvre qui fungiret dnas les ardcocs pfsniorleoneess des 15 décembre 2004 et 7 février 2005 :

- les aniotcs d'adaptation au potse de tiraavl ;
- les aiontcs liées à l'évolution de l'emploi ;
- les ancitos de développement des compétences.

Les priates sgirtnaies innctit les erernpitses à mtrete en pcale des pluioeitqs atcievs favorisant, dnas le crade d'une gtioesn prévisionnelle des eplmios et des compétences, l'évolution plrenfnooslesie des salariés et l'élévation de luer qualification, par le biias de pacurros professionnels.

Elles préconisent de ce fiat l'organisation d'un paln pnuaierlunl de faormiotn fansait l'objet, en tnat que de besoin, de réajustements annuels, en cisotnaluoitn aevc les ieansctns représentatives du personnel.

Elles cinfroemnt le rôle des iistitnotuns représentatives du pneesnrol dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des elipmos de luer seuetcr d'activité et sur l'évolution des qaicaonfuilts qui en résulte, aisni que sur les dfispioitss de fairtmoon aluuxqxs ils ont accès.

Les pirtas staeigharis considèrent cmome prioritaires, au trtie du paln de formation, les aitncos de faotiomrn rlevenat des dmeinoas santuvis :

Les tuqneecihs pnoseloiefrsenls liées aux évolutions des drveieess activités du secteur.

L'accueil : le c?ur de l'activité du scueetr est rattaché à l'accueil de la clientèle, ce qui iudint une nécessaire capacité à cmiquonuuemr aevc le client.

Les lgneaus étrangers :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pirautqe des lanegus étrangers vres la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise minteraomrjeait les snuoitais pfooenersnesllis et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la ptirquae d'une seule lgnuae étrangère, pnamlenirpiect l'anglais, plutôt que la stbiioiisanesln à puulierss lguneas mal maîtrisées.

Une durée mniuiimm de 60 hereus est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

La beqruiatue et la cisasnnanoe de l'utilisation des outlis logiciels.

La praitque opérationnelle des reeocsusrs humaines.

Les teehnciuqs de vente, de casitoelomaicirmn et de distribution.

L'alphabetisation.

L'hygiène et la qualité aaimeltarne en rsettiarouan : les pieatrs sairianegts enemstit nécessaire de raeeplpr les coodniitns de réalisation des fitmrnoas à l'hygiène atmarniilee en roitausatarn en vue de luer fiemcnanent par le FAIFH dnas le carde du paln de friomtaon des enetrpesirs du suceter (1) :

- tutoe aciton de faoroitmn à l'hygiène diot prévoir une période de foimoatrn réalisée en inrsitpeetrerens (formation en groupe, hros

satoituin de production), d'une durée mnaliime d'une journée (ou de 7 à 8 heures, consécutives ou non) ;

- ctete prat (pratique-théorie en groupe) puet éventuellement être complétée par une période de pqrautie itpnreeiastrrne ;

- cependant, la prat de fmtiroaon pqratuie asidme en iepntaiertnrse est limitée (4 heures, qnaud la fiatrmoon itperssineenrets est de 1 journée, par exemple) ; de plus, il est vvinmeet recommandé de réaliser la totalité de l'action de fotmroan sur une période ctruoe (1 mios maximum) (2).

b) Période de professionnalisation

Ce dtiipsoisf de foamtiorn en aeltnancre est une itinivaoon iusse de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Il a puor oebjt de fsareiovr le mintaien dnas l'emploi des salariés en ctrnaot à durée indéterminée par des aoitncs de formation.

Les sirtaaegins préconisent le développement de cette dopiosisitn qui pmeret aux salariés d'acquérir de noleuevls compétences et des quilloatcfains adaptées aux bisoens de l'entreprise, et partant, ospmitie luer employabilité.

Les pteiaars snetraagiis rlepnlpael que la période de paianfreoitnosolssin est acslibesce :

- aux salariés de l'entreprise dnnot la qtiuacilfoian est ifustnsnifae au rgard de l'évolution des tegoeconhlis et de l'organisation du travail, netmnaomt cuex puor lusleeqs une pluricompétence est nécessaire, tlele que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des tuicenehqs de commercialisation, les lugenas étrangères, le maangenemt d'équipe... ou tuote artue fiomtroan répondant aux obtijfces définis par le CPNE-IH ;

- aux salariés de l'entreprise qui contmept 20 ans d'activité professionnelle, ou snot âgés d'au mnios 45 ans et dinpeosst d'une ancienneté muinimm de 1 an de présence dnas la dernière enitespre qui les elpimoe ;

- aux salariés de l'entreprise qui eevangnsit la création ou la rerispe d'une ertinprese ;

- aux salariés de l'entreprise qui rnrneenpet luer activité prsoelinflneose après un congé de maternité ou après un congé pateranl ;

- aux pnseeonrs de l'entreprise rconeuens handicapées ;

- aux salariés rcnuoens inpeats à luer psote de triaavl puor lquleses l'employeur est amené à popseorr un reclassement.

La période de pstisialiaerifosonnon est organisée sur la bsae d'une anancertle etrne des séquences de firtaomon en onramsgie de fotariomn et l'exercice d'une ou pulieusrs activités ponifelsrelnoses dnas l'entreprise.

Elle est rvelcbeae dès lros qu'elle présente une cohérence entre :

- le sttaut et les auqics du bénéficiaire ;

- l'objectif de plrsasatioisnnoefon ;

- le pomrrgame de ftramoion et la durée de foimraton en oasnmrgie de famotiorn ;

- l'emploi occupé dnas l'entreprise durnat la période ;

- l'activité, la srcttuure et l'organisation de l'entreprise ;

- la qaolicufiaitn du tuteur.

Les éléments qui pneeretmtt d'apprécier le bien-fondé de la durée de famtorion snot :

- les auqics du bénéficiaire ;

- l'objectif de psaoiesntsrsoilifinoan ;

- le porrmage de ftramoion (en oignrsmoe de ftramoion et en entreprise).

La durée de formation en organisme de formation, ou en service de formation structuré et identifié, ne peut être inférieure à 35 heures. Elle représente entre 15 et 30 % de la durée totale de la période de professionnalisation, pour une durée maximale de 840 heures.

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en organisme de formation. D'une durée minimale de 1 mois, elle est plafonnée à 24 mois pour les anciens diplômés et à 12 mois pour les nouveaux entrants de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du FAFIH, dans le cadre de la gestion et du financement de la professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son conseil d'administration.

La nature des actions de formation des salariés dans le cadre de la période de professionnalisation, ainsi que leur objectif, ont été fixés par les partenaires sociaux, dans les accords du 14 décembre 2004 et du 7 février 2005, ainsi que par le CPNE-IH. Ils peuvent être complétés ou modifiés par décision de la CPNE-IH et du conseil d'administration du FAFIH.

Les actions identifiées s'articulent autour des catégories figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) nominativement visées à l'article 2.1 du présent accord ainsi que celles inscrites sur la liste de la CPNE-IH.

Les objectifs de la CPNE-IH sont de trois ordres :

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique ;
- l'évolution professionnelle du salarié, liée :
  - à l'amélioration des compétences ;
  - au développement de la pluricompetence ;
  - à l'accession à un statut professionnel ou à un poste de niveau supérieur ;
- l'optimisation des compétences pour les professionnels en contact avec la clientèle.

### 2.3. Partir de chaque salarié d'être acteur de son évolution tout au long de sa vie professionnelle

#### a) Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en œuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004 et 7 février 2005. Les partenaires sociaux ont choisi de cibler principalement les actions de formation se rapportant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont prioritaires au titre du DIF les actions qui ont pour objet de favoriser la performance interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des compétences et la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication (3) ;
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par « activité professionnelle », il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;

- le développement personnel (dans la relation collective) ;
- l'alphabetisation ;
- le bilan de compétence ;
- la VAE (accompagnement, certification et formation).

#### b) Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience personnelle à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par la CPNE-IH.

Pour faire valoir son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de 3 ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles rappellent que le salarié s'est doté d'outils, généralisés sur l'ensemble du territoire à tous les CQP-IH, lesquels s'appuient sur un réseau de formations labellisées « atpcgmeorcuas VAE ».

Elles soulignent que la procédure mise en place permet d'obtenir rapidement la certification recherchée.

Elles encouragent le salarié à développer la VAE et encouragent aux incitations personnelles du salarié - FAFIH et CPNE-IH - de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

#### c) Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages obligatoires dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

La mise en œuvre du CIF pour les salariés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée s'effectue conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail et aux dispositions correspondantes dans l'ANI du 5 décembre 2003.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif est particulièrement adapté à la formation des salariés (ci-après article 9).

### 2.4. Formation à l'initiative de la profession

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif de développer les mesures qu'elles ont mises en place :

#### a) Stages de formation professionnelle et scolaire (PPS)(4)

Ces stages s'adressent à titre individuel à tout demandeur d'emploi, saisonnier, salarié ou indépendant du secteur.

Les thèmes de stage sont définis par les branches professionnelles recensées localement. Ils constituent des priorités de l'année et sont définis par les comités régionaux paritaires de formation de l'industrie hôtelière (CRPF-IH).

Un thème national prioritaire est décidé annuellement par le conseil d'administration du FAFIH.

Le financement des stages PPS est assuré exclusivement par le FAFIH.

#### b) Formations expérimentales

Ce dispositif permet aux entreprises de accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

L'expérimentation peut éventuellement déboucher sur une généralisation des formations.



L'appétence puor la fmioortan cotisutne une des codointnis mueerjas de réussite des différents ditfiopssis de formation.

De plus, l'accès à la formtiaon ou à la quitiiciaolfan sopsupe nécessairement une itaociimpin des idividnuis dnas l'élaboration du perjot de formation.

C'est pourquoi, les patiers siiengraats considèrent comme pdomiariel le développement des oltuus et moenys d'information et d'orientation sur la formation.

Elles s'engagent acitevnmet au développement de cette iifmtonoran par le baiis de lures setutcrurs ponressoieelflins et syndicales.

Elles cenionft au FFIAH la msie en ?uvre des menoys nécessaires.

#### 4.1. Posepsrat formation

Les sagairnteis reppalelnt les dnisoioitpss des atielcrs 6.1.2 et 6.2 des acodcrs du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

Chaque salarié diot être en mesrue d'identifier et de fiare ceierfitr ses connaissances, ses compétences et ses attuidpes professionnelles, qu'elles soenit aueqsics dnas le crade de la fimaotorn inaliite ou continue, ou du fiat de son expérience professionnelle.

Le praosepst firtmoaon puet être établi sur la bsae du modèle inspiré du cuuluricrm vatie européen « cuurlrucim vitae erasopus » (disponible sur Iennrtet (1) et jiont en aenxne au présent accord).

C'est un demoucnt personnel, à l'initiative du salarié qui en gdare la responsabilité d'utilisation.

L'entreprise adie le salarié qui en fiat la dmdneae à ctisnoeur son peraspost formation.

Le ppaserost ftmoraion rncseee :

- les diplômes et les tetrts préparés ou otuenbs au cruos du cuurs de fomairotn iianitle ;

- les expériences peolnelfersnsois asiuceqs lros des périodes de sgtae ou de famtoroin en erreptinse ;

- les citeficarinots à finalité pelesifnlosorne délivrées suos fmroe de diplôme, de tirtte ou de ccfaeirtit de qaiitoilafcun professionnelle, oneutbs dnas le carde de la fmoiraton cinnoute ou de la viaadtloin des acuiqs de l'expérience ;

- la ntaure et la durée des aotions de foirtmaon sueivis au titre de la ftoiramon tuot au lnoq de la vie ;

- le ou les epoilms tnues dnas une même ersneitrpe dnas le crdae d'un cnortat de tarival et les connaissances, compétences et adtiupets pieeolfoesnlrsrns mesis en ?uvre dnas le cdare de ces epimols ;

- éventuellement, dnas une anxene et aevc l'accord du salarié, les décisions en matière de fotimoarn qui saneriet pseris lros d'entretiens plnossoeefnrns et de blinas de compétences dnnot il a bénéficié.

Un acrocd de bhnacre ou d'entreprise puet prepoosr des itioarnnfmos complémentaires que le salarié d'une etnserpire rnaleevt de la bhacnre plfloeinsonerse concernée a la faculté de fraie fgeiurr dnas son peosparst formation.

Cet acorcd puet également définir les modalités de diufofisn et de pooitmorn du pearsspot faomtiron auprès des salariés.

Par ailleurs, les piartes stangiaeris eurgocannt l'utilisation du « parespsot pnfsooisrneel dnas l'hôtellerie, la raruttsoaien et les activités cnenoxes » élaboré par la CPNE-IH.

#### 4.2. Eierntetn professionnel

Les saarineitgs s'associent aux ditpoisoniss arrêtees par les panretraies suicaox innefirrsotseplenos dnas l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 rlveaties à l'entretien professionnel.

*L'entretien psnfoesirenl se déroule tuos les 2 ans(2).*

Il preemt à cuahqe salarié d'être atecur de son évolution pnnirslsoolferee et d'élaborer un pjerot pnsrofisonel à prtiar de ses siuhtaos et aptitudes, mias également en foiotncn des pvtseecrpis d'évolution de l'entreprise.

Il est également l'occasion de farie le ponit sur les frontioams réalisées au crous des 2 dernières années.

Cet eenerttin relève de l'initiative de l'entreprise ou du salarié, sleon des modalités fixées par acrocd d'entreprise ou, à défaut, par le cehf d'entreprise après culosotinatn des iittsnuntios représentatives du personnel, qnaud elels existent. Il se déroule pnaadt le tmeys de tiraval du salarié.

Il puet être organisé à l'occasion de l'entretien aunnel d'activité quand il existe. Les monyes d'accès à l'information sur les diispoitfss reailfts à l'orientation et à la ftraimoon des salariés, les obctjifes de professionnalisation, l'identification du ou des dfiisotpsis de fionroatn aluquexs il puet être fiat appel puor y répondre, aisni que la msie en ?uvre du DIF puenevt nmoetamnt être évoqués au cours de cet entretien.

L'entretien prnineesofol est ciduont siot par l'employeur, siot par un rpsleosabe hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la dtae de l'entretien au moins 2 seenimas aanvt son déroulement.

L'entreprise fiat en srtoe que le salarié dspiose d'éléments d'information saftniufss sur l'objectif, le cntoneu et les modalités de sviui de l'entretien et bénéficie du tepms nécessaire à la préparation de cet entretien.

Le relevé de cuolconnsis de l'entretien pienssnforeol puet être annexé au pspoerast formation.

#### 4.3. Balin de compétences

Le bailn de compétences a puor otecjibf de prretteme à chaque salarié de définir un pjerot psneoroefnsl et, le cas échéant, un pojert de formation.

Lors du balin de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences prosoeeflinlsnes et pllneerenoss asni que de ses attpdiues et motivations.

Un bialn de compétences puet être réalisé dnas le cdare du paln de fmatrioon de l'entreprise ou d'un dirot ivindiduel à la formation, ansii qu'à l'initiative du salarié dnas le cadre d'une démarche individuelle, penandt ou en dorehs du tepms de travail, identifiée aolrs suos la fmroe d'un congé de balin de compétences.

*Après 20 ans d'activité psenoosefnllire et, en tuot état de cause, à ctpeomr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son itaiitivne et suos réserve d'une ancienneté mnuimim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en orvuee en doehrs du tpmes de travail. La psrie en cgarhe financière des atiocns de bilan de compétence est alros assurée par le dtiosipisf du congé ieidndiuvl de frootaimn ou du diort iinduiadvl à la formation.(3)*

(1) [www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu).

(2) *Alinéa 2 étendu suos réserve de l'application des doopnissitis des aectrlis L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6, du cdoe du tavairl(arrêté du 5 nroevbme 2007, art. 1er).*

(3) *Paragraphe étendu suos réserve de l'application des dnitsioiopss de l'article L. 122-28-7, alinéa 4, du cdoe du traival(arrêté du 5 nrmbeove 2007, art. 1er).*

Article 5 - Insertion des nouveaux professionnels dans les

Conscientes que le relèvement du niveau de qualification des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et souhaitant infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties susmentionnées se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la formation en alternance en apprentissage et en stages de professionnalisation.

Considérant la valeur de ces contrats, qui est de qualifier des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation de travail en entreprise, et s'accordent sur l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, conviennent de ne pas créer des conditions de travail d'intégration défectueuses et de favoriser le goût de l'évolution professionnelle.

Au préalable, elles relèvent que l'objectif principal visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de conclure des contrats pulsifs qu'il n'est utile, mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de refaire le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et professionnelle si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations continues qui permettent de poursuivre un processus ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Ce faisant, les parties conviennent de donner à l'entreprise les moyens d'exercer son rôle éducatif et de permettre au tuteur d'exercer de façon optimale ses fonctions et responsabilités, grâce, notamment, à une formation spécifique adaptée aux objectifs liés à ses responsabilités, à son rôle ainsi qu'au contenu de la formation.

Elles relèvent que la profession utilisera le stage de l'alternance comme outil de première insertion professionnelle ; environ 12 000 personnes s'inscrivent chaque année l'opportunité d'effectuer une première entrée en accédant à une qualification reconnue par les professionnels, reconnue par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Elles se déclarent solennellement à toutes les intentions de permettre, dans le cadre du stage et au travers d'une gestion paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans le cadre des dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation.

### 5.1. Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée par l'entreprise en entreprise et par une partie en stage de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prendra en charge la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage (article 6.2 du présent accord) est désigné par le représentant de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquiescer dans l'entreprise les compétences professionnelles requises pour la qualification recherchée.

Ce point est développé à l'article 7 du présent accord.

### 5.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une mesure d'insertion professionnelle par la qualification.

En complément des conditions définies par les parités sectorielles dans les accords des 15 décembre 2004 et 7 février 2005, les parties conviennent de ce qui suit :

Le contrat de professionnalisation est conclu dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;
- l'objectif de qualification visée ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un contrat de stage peut s'avérer nécessaire) ;
- la qualification du tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire. Le bien-fondé de la durée de formation est apprécié au regard :

- du niveau de qualification du bénéficiaire du contrat ;
- de l'objectif de qualification ;
- du programme de formation.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les salariés recommandent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

À cet effet, un module complémentaire de formation à la durée incompressible prévue peut être proposé pour pallier les lacunes constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les 3 phases de l'action de professionnalisation, telle que visée à l'article L. 981-3 du code du travail : actions d'évaluation, actions d'accompagnement et actions de formation, étant entendu que les modalités de mise en œuvre et d'articulation de ces 3 actions sont laissées à son appréciation.

À titre indicatif, et sous réserve de confirmation par le conseil d'administration du FAFIH, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la signature du présent accord, de 20 heures par période de 6 mois.

Les parties conviennent de recommander que le contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification visée est obtenue par l'intéressé.

### 5.3. Critères de qualification professionnelle : CQP-IH

Le CQP permet une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre la qualification professionnelle et l'emploi.

Les salariés s'engagent à promouvoir les CQP-IH auprès des différents prescripteurs.

Considérant que :

- les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et exposées aux effets d'un intraparc « truisme » ;
- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du meublé que de l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion.

La profession s'est dotée de CQP-IH, formations certifiées élaborées par des professionnels pour des professionnels.

Nonobstant leur objectif premier d'employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP-IH ouvrent la possibilité de s'inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Les CQP-IH, créés par la loi n° 92-597 du 17 juillet 1992, attestent d'une compétence professionnelle dans le secteur.

Ils permettent d'acquérir une qualification professionnelle dans des emplois/métiers des différents secteurs du secteur.

À la signature du présent accord, la CPNE-IH a inscrit sur sa liste les CQP suivants :

- « Agent de maintenance » ;
- « Aides techniques d'exploitation (spécialisation sur les machines et hébergement) » ;
- « Chef de chantier » ;
- « Employé(e) qualifié(e) de maintenance » ;
- « Employé(e) technique de maintenance » ;
- « Employé(e) d'étage » ;
- « Enlèvement des ordures » ;
- « Réceptionniste » ;
- « Secours de maintenance » ;
- « Cuisinier » ;
- « RCEPAE » (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

#### a) Vocabulaire des CQP-IH

Sur décision du conseil d'administration du FAFIH, les coûts de formation des CQP-IH sont majorés dans le cadre de contrats de professionnalisation.

#### b) Une spécificité, la RECAPE

La RAPCEE est particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un processus de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s'adresse à un public jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et s'attache à intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les conditions d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

Elle permet d'aboutir à une validation par rapport à des emplois/métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et conformes à la réglementation (pâtisserie, écailler, crêpier, grillardin...).

Ainsi, la durée d'un cursus de formation préparant à une RAPCEE a été fixée par la CPNE-IH à un maximum de (1) 6 mois. Cependant, la loi n° 92-597 du 17 juillet 1992 prévoit que la durée de la RAPCEE le plus souvent d'une durée de formation professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un cursus de formation vocationnel un CQP de niveau supérieur.

#### 5.4. Filières à valoriser

Dans le cadre de la formation en alternance, les entreprises soumettent leurs priorités :

- aux candidats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, formations complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;
- l'entreprise offre des emplois car les candidats ont des qualifications de niveau supérieur, aux bac professionnel, BTS, licences professionnelles...

(1) Termes utilisés de l'extension comme étant réservés aux diplômes de l'article L. 981-2, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 5 novembre 2007, art. 1<sup>er</sup>).

Article 6 - Accueil et intégration durable dans l'entreprise en vue de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise  
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Faisant écho à l'ANI du 5 décembre 2003 qui établit que « le développement du tuteur est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions cotées dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle », les parties sauront saisir le rôle majeur du tuteur dans la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation.

Plus généralement, un accueil et un accompagnement de qualité de « l'entrant » est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise. Ainsi, l'accueil du salarié ou du stagiaire et l'accompagnement de ses premiers pas dans l'entreprise sont essentiels.

Cette mission peut être confiée par l'employeur à un salarié qui se verra attribuer pour informer, suivre et encadrer la (ou les) personne(s) qu'il accompagne.

À cet égard, son rôle est de lui permettre de s'attacher à la formation des personnes salariées ou stagiaires ? doit-il avoir la responsabilité et d'accueillir les nouveaux venus dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la profession élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de professionnalisation ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les initiatives visant à apporter à l'expérience des seniors.

#### 6.1. Tuteur et professionnalisation

Les parties sauront saisir les dispositions des articles du 15 décembre 2004 (art. 4.2.4) et du 7 février 2005 (art. 3.3). Elles rappellent que toute situation d'un candidat ou d'une période de professionnalisation doit être assortie de la désignation d'un tuteur.

Elles rappellent que le tuteur est fondé sur le volontariat, le tuteur devra être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article 4.2 du présent accord, est un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Elles insistent sur la nécessité de mettre en place des actions de formation pour les tuteurs et invitent les entreprises à prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable peut lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

#### a) Formation et accréditation des tuteurs CQP-IH

La profession s'est engagée dans un processus de validation de la formation du tuteur pour les certificats de qualification professionnelle (CQP-IH) :

- elle préconise l'acquisition d'une certification de tuteur, accessible par une formation spécifique ;
- elle a confié à la CPNE-IH, la mission de mettre en place d'une procédure d'accréditation du tuteur professionnelle à la validation d'un CQP-IH :

Pour l'ensemble des CQP préparés par la formation en alternance, la CPNE-IH délègue au tuteur la responsabilité des évaluations, assorties d'une reconnaissance de la fonction.

C'est pourquoi, qu'elles que soient son expérience et sa formation préalable, le tuteur bénéficie d'une formation ayant pour objectif de lui donner la connaissance du cadre légal et conventionnel dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP-IH.

Les parités sectorielles préconisent que la participation avec l'entreprise soit la plus large possible à l'ensemble des actions préparées par le contrat d'apprentissage et le processus de professionnalisation.

#### b) Exercice de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux du secteur ont convenu qu'il convient de développer par des initiatives appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

Pour favoriser et développer le tutorat, les entreprises préconisent la mise en œuvre des dispositions suivantes :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des salariés ;

- l'adaptation de l'organisation et de la culture de l'entreprise au tuteur salarié, pour permettre l'exercice de sa mission, tout en permettant à l'entreprise de bénéficier de son expérience, le tuteur pouvant bénéficier du temps nécessaire afin d'être disponible pour accompagner les salariés en cours de formation ou en période de transition ;

- la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de la formation de ses missions afin qu'il en fasse état dans son dossier professionnel ;

- la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 personnes simultanément, qu'elles soient salariées en cours de formation ou d'apprentissage, salariées en période de transition ou stagiaires.

Enfin, les entreprises s'engagent à accompagner les salariés destinés à exercer la fonction de tuteurs, et à leur fournir les conditions de travail nécessaires, « savoir-faire », « savoir-être » et des compétences, notamment en matière d'expérience et aux compétences des seniors.

À cet égard :

- elles ont initié la première expérimentation régionale « Avenir des métiers » conduite en Bretagne, dont l'objectif était, pour les entreprises du secteur de la restauration, d'informer les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents publics intéressés par un processus de formation ;

- elles ont engagé le projet de la CPNE-IH, issu de cette expérimentation, de mettre en place une plateforme « avenir des métiers » par une formation spécifique et de constituer un réseau dont l'objectif est d'amener les tuteurs accrédités par la CPNE-IH, à devenir « ambassadeurs des métiers » et d'élargir aux seniors cette mission.

### 6.2. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires, conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur compétence pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être véritablement des professionnels et avoir acquis une qualification professionnelle relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

### 6.3. Le rôle d'accueil de la formation en alternance

Les parties prenantes s'engagent à régulièrement le rôle d'accueil de la formation en alternance.

Ce rôle est diffusé auprès des différents acteurs du secteur et du public afin de se former aux métiers du secteur.

Article 7 - Objectifs en matière d'apprentissage  
en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de la publication au Journal Officiel  
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les entreprises s'engagent à participer aux actions d'accompagnement cohérentes avec les objectifs de la profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations des jeunes, à accroître le nombre de candidatures à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur, y compris dans le cadre de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour l'éducation et la formation professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans l'entreprise/centre de formation d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce processus conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la formation professionnelle et l'apprentissage, les entreprises s'engagent à :  
? aux candidats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, moniteurs complémentaires, certificateurs de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;  
? à des candidats de niveau supérieur, tels que bac professionnel, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les entreprises s'engagent à garantir par ailleurs que la durée moyenne minimale de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 400 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS, par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les entreprises s'engagent à travailler de concert avec les employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise.

Elles s'engagent à ce qu'une formation soit dispensée aux maîtres d'apprentissage afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les entreprises s'engagent à préconiser que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

### 7.1. Participation au financement des frais de formation des CFA

Les entreprises s'engagent à ce que, dès 1993, une partie des fonds alloués à la formation a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les régions.

Ainsi, le 27 septembre 1993, les entreprises s'engagent à ce que les entreprises conventionnées ont conclu un accord-cadre relatif « à la participation et aux contributions d'affectation des fonds versés par les entreprises de

l'industrie hôtelière destinées au financement des faits de l'industrie hôtelière », modifié par l'annexe des 29 mai 1995 et 10 décembre 2003.

Ces dispositions ont été introduites par l'article 6.3 de l'accord du 15 décembre 2004, en application de la loi du 4 mai 2004.

Sans préjudice des dispositions de l'accord-cadre du 27 septembre 1993, les signataires du présent accord décident de confier au conseil d'administration du FIAH la faculté de déterminer alimement :

- la part des cotisations collectées au titre de la pension d'invalidité et du DIF qui est affectée au financement des faits de l'industrie hôtelière ;

- la liste des CFA bénéficiaires ;

- le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des données des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le conseil d'administration du FIAH, sur proposition de la commission nationale de la professionnalisation.

Les décisions du conseil d'administration du FIAH sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

## 7.2. Droit d'accueil de l'apprenti

Un droit d'accueil est remis aux entreprises par le CFA lors de leur inscription en formation. Il récapitule des données administratives relatives aux métiers.

## 7.3. Objectifs et de moyens

Les entreprises s'engagent à ce que seuls les objectifs professionnels peuvent, à qualité, participer à la réalisation des objectifs et de moyens.

Dans ce cas, elles visent à ce que les entreprises qui fuient dans le présent accord soient prises en compte.

Sur décision du conseil d'administration du FIAH, les instances régionales du secteur ne sont pas habilitées à prendre des engagements dans le cadre des objectifs et de moyens.

## Article 8 - Favoriser et développer l'accès à la formation dans les TPE

en vigueur le jour de la publication au Journal Officiel  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur de la loi du 4 mai 2004.

Les signataires de l'ANI du 5 décembre 2003, ont convenu que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépendra de la volonté de l'entreprise, ont décidé que les salariés des TPE constituent un des publics prioritaires.

Dans le secteur, 87 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source Unédic).

C'est pourquoi la profession s'est immédiatement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les cotisations à la formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de trouver un emploi sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein à la participation à la formation des TPE.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

En outre, les entreprises se préoccupent des besoins des salariés de petites entreprises et de leur conjoint.

Dans ce sens, la profession déploie des mesures en vue de l'optimisation de l'accès à la formation et du développement de l'information auprès des TPE.

## 8.1. Optimiser les moyens d'accès à la formation

Les entreprises de moins de 10 salariés versent une cotisation légale de 0,55 % de la masse salariale brute, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,40 % au titre de la formation.

### a) Aide au développement de la formation

Les entreprises de moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un avantage fiscal de 0,9 % de la masse salariale brute.

### b) Organisation de stages collectifs

Le FIAH développe et finance des stages collectifs interentreprises en faveur des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés.

Les stages collectifs sont organisés dans le cadre de conventions annuelles ou ponctuelles, sur des thèmes prioritaires identifiés.

### c) Facilitation de la mise en œuvre du DIF

Les partenaires sociaux préconisent la mise en œuvre de dispositifs spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en œuvre de la formation.

Des dispositions sont prises par le FIAH dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

### d) Déploiement de formations complémentaires

Les partenaires sociaux recommandent le développement d'engagements mutuels réciproques entre l'État, la région, le fonds national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen... et le FIAH, en vue de la constitution de conventions pour obtenir des aides financières.

Elles recommandent que la profession s'est déjà engagée dans de telles démarches (conventions avec les régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, élargissent la mise en œuvre d'un accord-cadre national - AEDC - (supra article 2).

## 8.2. Organiser l'aide au reclassement d'un salarié parti en formation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à recourir à l'aide de l'État pour recruter un salarié absent pour se former.

En effet, en vue de contribuer au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'État accorde aux entreprises une aide financière partielle sur le reclassement des salariés en formation.

Cette aide est destinée à compenser la rémunération d'une personne recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salarié parti en formation.

L'aide au reclassement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'État dans des conditions fixées dans le code du travail.

## 8.3. Faciliter la formation des salariés d'entreprise : professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise

Les partenaires sociaux encouragent l'intérêt pour le développement de toute activité ou projet de formation qui tend à développer les compétences en exercice et leur acquisition des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, constituent la réussite d'une entreprise.

Elles constatent que les salariés développés dans le cadre de la



PPS (supra article 2.4.a), qui s'adressent à tout public, répondent, d'ores et déjà, en partie de cette attente.

Elles signifient que la période de plessissement offre une réponse adaptée pour les responsables d'entreprises salariés qui envisagent la reprise ou la création d'une entreprise en s'appuyant sur les outils créés par la CPNE-IH (tels que le CQP-IH européen de certification et le certificat professionnel à la création ou à la création d'un restaurant).

#### 8.4. Développer l'information des TPE

Au regard de la complexité du dispositif de formation, il est important de développer les outils et de les rendre accessibles auprès des chefs d'entreprise et des salariés et des représentants du personnel lorsqu'elles existent.

Les partenaires signataires, conformément aux dispositions de l'accord du 15 décembre 2004, s'engagent à développer l'information des chefs d'entreprise et des salariés sur les différents dispositifs de formation. Ils conviennent au sein de l'administration du FAIFH la charge de diffuser cette information par tout moyen approprié.

Elles rappellent que le FAIFH développe des services de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes.

Article 9 - Optimiser l'accès à la formation des saisonniers  
en vue de la mise en œuvre de la politique au Travail Occidental  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Les partenaires signataires conviennent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les conditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Il peut s'agir :

- ? de professions établies dans les métiers, mais moins géographiquement (par exemple, manutention et bord de mer) ;
- ? de professions saisonnières géographiquement, mais exerçant des métiers (par exemple, arboriculteurs et serveurs) ;
- ? de personnes d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences des prestations, en termes de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, les acteurs de l'industrie de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquiescer ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les partenaires s'accordent pour faciliter l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, orateur le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un congé individuel de formation/contrat à durée déterminée (CIF-CDD) et d'un droit individuel à la formation/contrat à durée déterminée (DIF-CDD) (1).

Le CIF-CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de travail au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard 12 mois après le terme du dernier CDD.

Le DIF-CDD est ouvert aux salariés qui justifient de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans

l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les conditions d'accès à la formation et d'exercice des droits des saisonniers à la formation tiennent la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les partenaires souhaitent se mobiliser pour que les dispositions légales et réglementaires, ainsi que les démarches et procédures émanant de la profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des saisonniers à la formation, soient encouragées.

Ainsi les priorités stratégiques :

- rappeler que les stages PPS (supra article 2.4.a) sont particulièrement adaptés aux caractéristiques des saisonniers ; elles conviennent au FAIFH de s'assurer que les saisonniers ont accès à toute information utile sur ce dispositif ;

- préconisent la mise en œuvre, autant que possible, des dispositions de l'article 67 de la loi sur le développement des territoires ruraux du 23 février 2005 :

- lorsqu'un employeur s'engage à recruter le contrat de travail d'un saisonnier pour la saison suivante, ce dernier peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formation organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- un contrat à durée déterminée spécifique conclu sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement du 1 % dû par l'entreprise au titre de sa participation au financement des CIF-CDD) ;

- encourager le développement d'initiatives pluri-sectorielles locales et se réfèrent, à titre d'exemple :

- à la démarche de planification des saisonniers de montagne qui organise une formation des employés d'étages avant la saison, dans le cadre de leur contrat de travail ;

- ou à celle mise en œuvre par des professionnels en région sur l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier ;

- ou encore, à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation onésime une action spécifique de formation dans les entreprises saisonnières.

Les partenaires souhaitent rappeler qu'une étude sur l'emploi et la formation des saisonniers dans l'hôtellerie et la restauration a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et demandée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes de prévoir la réalisation de travaux d'analyse actualisée sur les besoins de formation des saisonniers en vue de la négociation tripartite du présent accord.

Elles conviennent que la problématique spécifique des saisonniers doit être prise en compte dans les divers programmes de formation, notamment ceux mis en place par le FAIFH.

(1) Le financement du CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du CIF-CDD.

Article 10 - Paritarisme et régions : les CRPF-IH et les CRPE-IH  
en vue de la mise en œuvre de la politique au Travail Occidental  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Les partenaires souhaitent rappeler l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le FAIFH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seuls organismes représentatifs du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les partenaires souhaitent leur place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles enontend que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la population sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

À la signature du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les signataires se donnent pour objectif prioritaire de couvrir l'ensemble du territoire de CRPEF-IH.

À cet effet, les régions non encore dotées de CRPEF pourraient, en tant que de besoin et après accord des régions concernées, être réunies ou rattachées à une commission régionale pour constituer une commission interrégionale.

Article 11 - Égalité d'accès à la formation hommes-femmes  
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Les parties s'engagent à promouvoir la volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle et au développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, une différence significative entre les hommes et les femmes, le nombre de femmes formées (40 %) n'atteint pas celui des hommes (60 %) alors qu'elles représentent la moitié des salariés (1).

C'est pourquoi les signataires s'engagent à favoriser l'accès des hommes et des femmes à la formation, de façon à ce que les hommes et les femmes aient accès à la formation, qui sert à améliorer la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tant que besoin, améliorer la situation de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

À partir des travaux menés par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui servent de base à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tant que besoin, améliorer la situation de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

(1) Source FIFAH 2005.

Article 12 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation  
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Les parties signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son article II « Du dialogue social », à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation collective, reconnaissent l'importance en matière de formation :  
? de l'information des délégués syndicaux ;  
? de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Les parties s'engagent à considérer que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle est au cœur de la vie de l'entreprise, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discuter avec les partenaires sociaux qui s'agit de peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

À ce titre, la stratégie est la suivante :

- les moyens d'expression des hommes et des femmes des salariés ;

- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), clefs en main des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation ;

- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositifs va être au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle au cours de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise consulte les membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux priorités de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle (article L. 934-4 du code du travail).

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle sont également examinées dans le cadre des délibérations générales des représentants du personnel sur le plan de formation.

Article 13 - Salariés disposant d'un bas niveau de qualification  
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Afin d'améliorer l'accès à la formation en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification faibles, les signataires s'engagent à développer des actions spécifiques en vue de faciliter leur évolution professionnelle.

Ils s'engagent à ce qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur l'alphabétisation ainsi que les compétences du français comme langue d'accueil.

Ils précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

De plus, la profession a mis en place la REA (art. 5.2) qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur d'acquiescer une première certification professionnelle.

Article 14 - Accès à la formation des personnes handicapées  
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Les signataires s'engagent à assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de proportionnalité des taux d'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils s'engagent à ce que les personnes handicapées puissent bénéficier de ce public.

Article 15 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes  
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes a été créé par l'accord du 15 décembre 2004. Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions structurelles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a puor objectf de cutionrrse une cioaasnnsce partagée des métiers et des bineoss en entreprise, un lngaage cmoun (élaboration d'un lexique), une alaysne comumne des derossis et de redrne l'ensemble de ces éléments acblesceiss à l'intérieur cmome à l'extérieur du secteur.

Une des pnplaercis activités de l'observatoire est de pdirruoe une ianorotimfn de base, nainoatle ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la papulooitn airtve du secuter et la scuruttre de l'offre de formation.

Un pioarrrt soetecirl a été réalisé en 2006.

Article 16 - Entrée en vigueur de l'accord  
en vieguur le laiemdnen de la pabiluction au Jnoaurf Ofieicfl  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée. Il etrne en veugur le lnmeaidn de la pcatboilun au Joanrul oeficfl de l'arrêté ministériel d'extension.

Une dmendae de réexamen ou de dénonciation puet être formulée par l'une des priaets sigaertains par lertte recommandée aevc accusé de réception. Elle diot être portée à la canconsssaie de tuetos les ograsianotins pelosnlesnrifeos et stayndics sgatiraenis et reeespctr un préavis de 2 mois.

Le présent acocrd anlue et ralcmpee les ttexes psnefeoslinros ci-après :  
? l'accord du 22 mai 1985 sur les obfectijs et les meoyns de la fmraiootn professionnelle, modifié par anneavt du 27 obtocre 1992 ;  
? l'accord du 14 décembre 1994 sur l'apprentissage dnas l'industrie hôtelière ? objectifs, priorités en termes de secteurs, de naiveux et d'effectifs formés ? conoitdnis de msie en ?uvre des corattns d'apprentissage.

Les aordccs de bcnrhae ou les aocdcrs d'entreprise ne pneuevt déroger au présent aocrd que dnas un snes puls favorable.

Article 17 - Suivi de l'accord  
en vuiegur le laiedemnn de la plauiobitcn au Jrnuar Ofieicfl  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

En acapitilpon de l'article L. 934-2 du cdoe du travail, les prteias sriagiteans s'engagent à se réunir tuos les 3 ans qui sveiunt la dtae d'entrée en viuuegr de cet aroccd aifn de réexaminer ses dispositions.

Article 18 - Publicité de l'accord  
en vguieur le laimednen de la poubitclian au Jnouarl Oeficfl  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Le présent arcocd srea déposé conformément aux dpinsioists légaes.

Il est fiat aatunt d'exemplaires oiganurix que de signataires.

Article 19 - Extension de l'accord  
en veugur le lnmedeain de la piobciautln au Juanorl Oeiciffl  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Les priates siearignats dnmnaeedt l'extension du présent arcocd auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion slioace et du

logement.

## Annexe

Article Annexe I - Champ d'application  
en veguier le ledimnean de la paibuticoln au Jnraoul Oficeifl  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

Activités concernées par l'accord pfinsoreonsel sur les objectifs, priorités et myoens de la fatoormin pleinloesnosrfe dnas l'hôtellerie, la rastiuateorn et les activités connexes.

Hôtels aevc ou snas restaurant	NAF 55.1A à 55.1D
Restaurants et cafés-restaurants de tpe traditionnel Cafétérias et activités de même type Restauration ferroviaire, mrrmitaie et aérienne, catering	NAF 55.3A
Cantines, rntuareasts d'entreprises, cuineiss caeenrtls arusasnt la préparation de rpeas destinés à un ebnsmllee fermé de cantines	NAF 55.5A
Restauration cleiovccte suos contrat, préparation de rapes dnas les csiiunes clnreeats puor le cptome de tiers aussarnt la furriounte de ces repas	NAF 55.5C
Traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 55.5D
Cafés, débits de bsisoons associés ou non à une atrue activité, cafés-tabacs	NAF 55.4A et B
Discothèques(1)	NAF 55.4C(1)
Centres de bowling	NAF 92.6A
Voitures-lits et couchettes Villages de vacacens (secteur marchand)(2)	NAF 55.2E
Établissements de thalassothérapie	NAF 93.0K
Hébergement hôtelier de persneons âgées	NAF 85.3D

(1)Termes elcuxs de l'extension cmome étant coitrnears aux dptiooisnsis de l'article L. 133-1, preemir alinéa, du cdoe du travail.  
(Arrêté du 5 nverbome 2007, art. 1er)

(1)Termes eulcxs de l'extension cmome étant crorieatns aux diotsinispos de l'article L. 133-1, pmerier alinéa, du cdoe du travail.  
(Arrêté du 5 nvbmeroe 2007, art. 1er)

(2)Concernant le cdoe NAF 55.2E : ecluoxsin des oirmangses snas but liartcuf exerçant lerus activités dnas le stueer des vligaels de veanccas et qui ont un caractère lcratuif solen les critères définis par l'instruction fasicle de la dtrcoiein générale des impôts 4 H-5-06 n° 208 du 18 décembre 2006.  
(Arrêté du 5 noemrvbe 2007, art. 1er)

Article Annexe II - Curriculum vitae europass  
en vuieguer le ldeaienmn de la pbiulaotcn au Janorul Oficifel  
*En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007*

(Voir modèle sur BO CC 2007-17).

Monsieur,  
En aticopapiln de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos iornofnms de l'adhésion de la FIGAHT à l'avenant n° 2 bis à la cnltcoinvonlveecoite nianaltoe des hôtels, cafés, ruaestntras : gilrle de sraiales du 5 février 2007.  
Vous teoruerz ci-joint cpoie des cuerriros et accusés de réception inmnrfaot les représentants des oaiagoisntnrs pnsolniefeeorls d'employeurs et de salariés de la bahncre (CPIH, UMIH, GNC, SYNHORCAT, CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) de cette adhésion.  
Nous vuos poirns d'agréer, Monsieur, l'expression de nos smeteinnts distingués.

## Adhésion par lettre du 9 mai 2007 de la FAGIHT à l'avenant n 2 bis

*En vigueur en date du 9 mai 2007*

Chambéry, le 9 mai 2007.

La fédération atoonmue générale de l'industrie hôtelière tuistqrouie (FAGIHT),221, auvnee de Lyon,73004 Chambéry, à la dcieitorn générale du travail, ministère de l'emploi, de la cohésion saoclie et du logement, braeuv RT 2,39-43, qauí André-Citroën,75902 Piras Cdeex 15.

# Avenant n 3 du 20 décembre 2007 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; FIAHGT ; GNC ; SNHOYACRT ; UMIH.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des prnoneess du commerce, de la druttiibosin et dsesievrecs CGT ; IVNOA CFE-CGC ; Fédération des sirceevs CDFT ; Siancydt natnoail hôtellerie reitouratsn CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

L'objet du présent avnaent est de réviser le trite X de la coiltlceinnntvcooeoe notainlae des hôtels, cafés et rtaesurntas afférent à la prévoyance, et puls particulièrement les areicltis 18 à 18.9 prévus par l'avenantdu 2 nmrebvoe 2004.

Il a puor ojbet d'améliorer les gintareas allteuecs et de prévoir une nouvelvle giatnrae dnas le régime de prévoyance des salariés rnlævet du chmap d'application tel que défini à l'article 1er de l'avenant du 13 juielt 2004.

Il frea l'objet d'une iatorfmnoin auprès des iittsntnuois représentatives du pnesnoel des eiesrntpres rlavneet du camhp d'application du présent accord.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Les dipsioionsts qui suveint mfdieniot celles de l'avenant du 2 nrvmbeoe 2004 mniofaidt l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeuilt 2004 à la conenivton cocilletve nanliatoe des hôtels, cafés et rtstæanrus et finrugat suos le tirte X de la citnnveoon collective.

Article 2 - Modification de l'article 18.2 (Garanties)  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dnas le primeer alinéa de l'article 18.2.1(Garanties décès de base, invalidité absloue et définitive) et le pemeirr alinéa de l'article 18.2.2 (Garantie décès accidentel), le mtonnat du captail est porté à 150 %.

2. Dnas le deuxième parparaghe de l'article 18.2.1, le délai de potiaorrogn de la curutorvee décès est portée à 4 mois, le surlpus du pagarhapre denumerat snas changement.

3. Les 4 prmreeis alinéas de l'article 18.2.4 (Garantie rtene éducation) snot modifiés cmome siut :

« En cas de décès ou d'invalidité abuolse et définitive du salarié jiuiaftsnt d'une ancienneté de 1 mios cntinou dnas l'entreprise (cette cndtioon ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un aeidncct du travail, de tearjt ou à une miadale professionnelle), il srea versé au pforit de cuqahe eannft à cahgre une rtnee temporaire, dnot le mnatnot aunenl est fixé à :

? jusqu'au 8e aeansnirrive iclnus : 12 % du saalrie de référence ;

? à ctomper du 8e anreansivrie et jusqu'au 18e arnnirveaise iclnus : 18 % du saalrie de référence (porté au 26e aarvnsniiere iulcns en cas de psutriuoe d'études supérieures ou de sotautitns définies ci-après).

Le moanntt de la retne éducation est doublé si les efantns se

tounvret oilhrneps de père et de mère. »

Le suulrps de l'article dmeuree snas changement.

4. Il est inséré un alicrte 18.2.4 bis rédigé comme siut :  
Article 18.2.4 bis  
Rente de cijnoont substitutive  
1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié jiatnifust d'une ancienneté de 1 mios ctnniou dnas l'entreprise (cette cnoidtion ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accidnet du travail, de traeejt ou à une maliade professionnelle) et en l'absence d'enfant à cahgre permtnatet le vseemnret d'une rtnee d'éducation, une rtnee toeirrampe est versée au poifrt du cooiijnnt tel que défini au 3 ci-après.

2. Motnnat de la garantie

Le moatnnt de la rtnee est fixé à 5 % du slaraie de référence.

La rtnee est versée sur une durée mxalaime de 5 ans, elle cesse au puls trad au 65e asneivianrre du conjoint.

Le pmreier vrenmeest est effectué à pirtar du piemerr juor du mios ciivl qui siut le décès du participant. Le trmeee est fixé au dneierr juor du tmsertrie cvuil au corus deuuql siot le connijot a aetittt son 65e anniversaire, siot la durée de 5 années de veneremst de la rente est atteinte.

3. Définition du conjoint

Est assimilé au cnonoiyt le patnerraie lié au salarié par un ptcae civil de solidarité et le cboiucnn notoire.

Le cocnibun ou la cbnnucioe snuvarivt (e) diot aporepr la puerve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au mnmoet du décès, au mnois 2 ans en cobginancue notroie aevc l'assuré décédé.

De plus, il ou elle diot être, au ragerd de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, lribe de tuot lein de mgaarie ou de cotarnt de Pacs.

Article 3 - Entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Les enteerrspis vlæeent des dsonsoiipis de l'article 18.7 et qui n'auraient pas ronejit les omsianegrs désignés mtetet les ptsoentairs sreives par les crtanos suocritss en conformité aevc les doiotsinsips du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Le présent anavent est cconlu puor une durée indéterminée.

Il enterra en veuiugr le peimrer juor du mios civil saunvit la pitcaoiulbn de son arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt. □ Publicité  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Le présent avanent est déposé en 2 exemplaires, dnot une vrsieon sur spopurt piaper signée des piatres et une vireson sur suorppt électronique, par la paitre siagitrnae la puls dgtnilæe auprès du cenosil de prud'hommes de Prias et auprès de la deritoicn générale du travail.

Article 6 - Interprétation  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Toute difficulté qu'auraient à connaître les pitears sur l'interprétation de l'une ou l'autre des diitnsoopsis de cet anevant srea sosimue à la csmoisiomn nnoailate d'interprétation, visée à l'article 5 de la cotennvion cioecltve nationale, qui pourra, si elle le souhaite, stciiolelr l'assistance de la cmiiiososmn patiirare de sevircllnæue du régime de prévoyance.

L'interprétation donnée srea oopapblse aux ernspeertis et aux salariés.

## Avenant n 5 du 15 avril 2008 relatif au

# champ d'application et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; FIGAHT ; GNC ; SNYHAROCT ; UMIH.
Syndicats signataires	FTGA FO ; IOVNA CFE-CGC ; Sicnydat nnaioatl hôtellerie rtiertaouasn CTFC ; Fédération des siercevs CFDT.

Il eertnra en apitoilapcn le peemrir juor du mios sanivut la puatolibcin au Junoarl ofcifeil de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008*

Les ornatiinsagos pneroalats et sdainlyecs de salariés sganatieris :  
Souhaitent refecnorr l'attractivité de la bcarhne tnat en tremes de développement de l'emploi qu'en tmeers de fmtiroaon professionnelle.  
Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des eeriperts de la branche, en parennt en cptome luer diversité (entreprises saisonnières, très peettis entreprises...) et les particularités des métiers de svicere dépendant étroitement de la demdnae de la clientèle et caractérisés par une activité à frtoe intensité de main-d'oeuvre.  
Soulignent cobeimn l'activité de ces eertsepinrs est siucsbeptle de fcuetulr fetnormet et de manière imprévisible, en fioncton des sintoituas actledelicens ou événementielles dnas les domaines, économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de luers sensibilités à la variabilité des tuax de cngahe et de lreus eonxstipios à la cccnroeunre internationale.  
Réaffirment la nécessité de piursvruoe le dauoilge sicaol dnas la branche. Ils cvoneinennt à cet effet, de se réunir à la ddmneae de la pitrae la puls dneiltgie et ce, au puls tard, le 15 jeluilt 2008.  
Ils se snot réunis à cttee fin et ont élaboré en cmomun le présent avenant, qui annlue et rleamcpe les dispnitoisos de l'article 2 de l'avenant n° 2 bis à la cnotnioevn cllicevoite niltoanae des hôtels, cafés, rsatruetans du 5 février 2007.

Article 1 - Champ d'application  
Il eentrra en aipltaipocn le pmeirr juor du mios siuvant la ptacbioiuln au Juaronl oiceiffl de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008*

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	8,63	8,83	9,10	9,60	10,95
Echelon 2	8,70	8,88	9,28	9,90	12,69
Echelon 3	8,77	8,98	9,44		16,58

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, dépôt  
Il etrrnea en atcapoilpin le preimer juor du mios suvanit la platicuobin au Jronaul oiceifcl de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008*

Le présent anvanet est à durée indéterminée.  
Il etrrnea en aopiatlcpin le pmeeirr juor du mios saivunt la pcloutbiain au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.  
Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

## Avenant n 7 du 22 juin 2009 relatif à la

Le présent aennvat ceocrnne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos ctaonrt de fritaoon en anraecnlte des erenesiprts rlveeant du cmhap d'application de la cvotnnioen citlvceole ntnloaie des hôtels, cafés, rneaartuss en dtae du 30 airvl 1997.  
Les eseneptirrs visées par le camhp d'application snot généralement répertoriées aux cdoes NAF svituans : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp : 56.21Z. 93.11Z (bowlings).  
Snot exlcus les établissements de chaînes relevnat pniempencrait du cdoe NAF 56-1 OB et dnot l'activité plainicrpe ctonisse à préparer, à vdenre à tuos types de clientèle, des aleimtns et bosonsis variés présentés en lrbie service, que le cnleit dsipsoe sur un pealatu et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mnuimim composée de 3 établissements ayant une enesinge comalrmecie identique.

Article 1 bis - Extension du champ d'application  
Il etnrra en aaptlicopn le peimerr juor du mios suanivt la pibouatclin au Jonraul oiceifl de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008*

Les penitarraes saocux civnennnoet d'inclure les discothèques dnas le cmahp d'application de la cntvneioon cvlocitele naliotnae de 1997 aisin que du présent avenant.  
Les erpeterinss ralenvet du cdoe NAF 56. 30Z ou 93. 29Zp snot dnoc également visées.  
*(1) Aicl rte eclxu de l'extension cmome étant crorinate aux dspstnoiiis de l'article L. 2261-19 du cdoe du trvaail (anciennement ailrtce L. 133-1) aux termes dleeeulqss la cnnooievtn de bachrne ou ses aannevtv doivent, puor poouvir être étendus, aovir été négociés et ccunols en cosommisin composée des représentants des oginiaarnstos sindelycas d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré. (Arrêté du 1er jiuellt 2008, art. 1er)*

Article 2 - Salaires minima conventionnels horaires  
Il etenrra en alpcpiaiotn le pmeerr juor du mios suvnait la plicuobitan au Jnoural oiceffil de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008*

Les rémunérations heiorars buters aclaeplpibs sur le trritreioie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpsecet des seailars maumiinx cenoltninveons suavtins :

(En euros.)

Article 4 - Révisions et modifications  
Il ernneta en alaoipptcin le pmreeir juor du mios suvant la ptbouiliacn au Jaornul oceiiffl de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008*

Le présent aanvnet ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cotndioin d'observer les règles définies aux aitelcrs 3 et 4 de la cienoontvn ccoetlilve nlintoaae des hôtels, cafés et reattasnurs du 30 airvl 1997.

## suspension du contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	FIGAHT ; CIPH ; GNC ; UIMH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; IOVNA CFE-CGC ; FCS CGT.

#### Article 1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

L'objet du présent alctrie est d'adapter l'accord afférent à la prévoyance aux dnoispostiis reiqseus par la ditoiecrn de la sécurité saocle sur le menaitin des gaaiernts en cas de snpioseusn du ctanrot de travail.

Il est inséré un acilrte 18.2.8 rédigé cmmoe siut :

« Les gnaiearts snot miennatues en cas de sneoissupn du canortt de travail, si le salarié ptanpiciart bénéficie de la prat de son employeur, de façon diectre ou indirecte, d'un mainiten de salaire.

Ce miinaten de gteirnaas csese :

? à la dtae de riserpe d'activité du salarié ;

? à la dtae de psire d'effet de la rteratie sécurité slcioae ;

? à la dtae de coatisesn du vemsrenet du complément de srlaiae ;

? à la dtae de rptuure du cortnat de travail, suaf si le salarié ctonniue à être indemnisé au tirt de l'incapacité ou de l'invalidité ;

? à la dtae de résiliation du cotanrt de prévoyance, suaf si le salarié cnnuoite à être indemnisé au tirt de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dnot la snosesupin du ctronat de tavrail a puor oigirne un arrêt de tivaarl indemnisé par la sécurité silaoce bénéficient de ce maeintin de gtraiane jusqu'à la dtae de rsipere d'activité ou jusqu'à la dtae de pisre d'effet de la ratitree sécurité sociale.

Les geianrats snot mnutaieens en croitatrene du veenesrmt de cattsoinios tnat puor la prat plroatnae que salariale. Les ctoaniitoss snot deus tnat que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en

## Avenant n 8 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FHIAGT ; CIPH ; GNC ; UIMH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; IOVNA CFE-CGC ; FCS CGT.

#### Article 1

Erenrta en vieugur le pimreer juor du mios ciivl svaniut la pluitcioabn de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010*

Les disitoipnsos qui seuvint miindeot cllees de l'avenant du 2 nvrboeme 2004 mnidafoit l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeuillt 2004 à la cntvoeionn covtieclle naantolie des hôtels, cafés, rutasretnas et fauringt suos le trtie X de la cnotoveinn collective.

Article 2 - Modification de l'article 18.2 « Garanties »

Eretrna en vueiugr le pieremr juor du mios ciivl saivunt la pcuobltiaon de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010*

1.L'article 18.2.3 « Dluboe eefft » est modifié cmmoe siut :

« En cas de décès simultané ou postérieur à culei du salarié, du cnioonjt non séparé de corps, du pneriaatre lié par un Pacs, du

tuot ou pirate par l'employeur, suaf exonération prévue par l'organisme assureur. »

Article 2 - Durée et date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Le présent anevant est cnlocu puor une durée indéterminée. Il ernte en vueugir le 1<sup>er</sup>jenavir 2009.

Il srea établi en nrobme sfinafust d'exemplaires puor être rmeis à ccnhaue des paietrs signataires.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Le présent aavnent est déposé en 2 exemplaires, dnot une vsreoin en surpopt paiper signé des piretas et une visroen sur sprpuot électronique, par la pairet sriiaatgne la puls digtenlie auprès de la dctieroin générale du travail.

Article 4 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

L'extension du présent aneanvt srea demandée par les pitares signataires. Il s'appliquera puor les etieensrprs non adhérentes au premier juor du mios cvuil sanviut la pcaloibiutn de son arrêté d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

L'objet du présent aanenvt est d'intégrer les dtspisoinois de la ccarlriue DSS/5B/2009/32 du 30 jvainer 2009 sur le metainin des getaniars en cas de suiposesnn du cnotrat de travail.

Les dnpoostiiss qui sveniut complètement celes de l'avenant du 2 nbmrvoee 2004 mfiodaint l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeuillt 2004 à la ctvooiennn ccillvetoe nnoltaiae des hôtels, cafés, rearsttauns et faungirt suos le ttrie X de la cvnotenoin collective.

cibnocun notoire, aevc etfnans à crahge et nés de l'union, il est versé par parts égales aux etfnas à crhage du salarié et avant son décès, et à cidotoinn qu'ils sneoit restés à crahge du dirneer décédé, un ctaaipl équivalant au captial de bsae servi lros du décès du salarié. »

2. Au 1<sup>er</sup>alinéa de l'article 18.2.5 « Grnaatie incapacité de tarvail », la période de fnrhsacie est ramenée à 90 jours d'arrêt de tarival continus.

Le rstee du parghparae duemere snas changement.

Article 3 - Durée et date d'effet

Etrnrea en vgeuuir le premeir juor du mios cvuil saivnut la pcioubtiaon de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010*

Le présent aaevnnt est cncolu puor une durée indéterminée. Il etrenra en vuiguer le peimr juor du mios ciivl saniuvt la pbailtciuon de son arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et publicité

Erenrta en vigeuir le piermer juor du mios ciivl siuvant la paoctlbuiin de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010*

Le présent anaenvt est déposé en 2 exemplaires, dnot une vseoirn en soruppt ppeair signé des pirates et une vsoerin sur spuot électronique, par la patire sngtaiaire la puls dtgnileie auprès de la dtrieocn générale du travail.

Article 5 - Extension

Etenrra en vugeuir le pereimr juor du mios ciivl snuaivt la piubcltiaon de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010*

L'extension du présent ananvet srea demandée par les preiats

## Article - Préambule

Ertenra en veigugr le perimer juor du mios cviil siuavnt la  
piitlocbuan de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010*

## Avenant n 9 du 22 juin 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FAHIGT ; CIPH ; GNC ; UIMH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CFTC ; FS CDF ; INVOA CFE-CGC ; FCS CGT.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Les dotpnissiois qui suenivt mioeinfdt et complètent celes de  
l'avenant du 2 nebvomre 2004 mfoaiidnt l'article 18 de l'avenant  
n° 1 du 13 juiellt 2004 à la cinvneootn celovclite nnialatoe des  
hôtels, cafés, rnsuaertats et frnaguit suos le tirt X de la  
cvtineoonn collective.

### Article 2 - Cessation du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Il est inséré un acrtlie 18.2.9 rédigé cmome siut :

« Conformément aux diiisopstnos de l'article 14 de l'accord  
nonatial ioefinornreptenssl du 11 jiveanr 2008, en cas de  
cstoesein du cratont de triaavl (sauf hypothèse de futae lourde)  
onvurat diort à pirse en chagre de l'assurance chômage, l'ex-  
salarié cronese le bénéfice de l'ensemble des ganreatis  
appliquées dnas son aiecnne entreprise, puor une durée égale à  
clele du dreienr coratnt de travail, appréciée en mios eniert et  
dnas la liitme de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du mitinaen de ces garntiaes est subordonné à la  
coionidtn que les dtrios à ctveoruure complémentaire aenit été  
otruveus cezh le dieernr employeur.

L'ex-salarié diot fironur à l'ancien eymoeulpr la joifattuciisn de sa  
prise en crahge par l'assurance chômage, et l'informer de la  
casesoitn du vrnmeseet des alcoliatnos du régime d'assurance  
chômage luorqse celle-ci ietrnenvit au cuors de la période de  
miinaetn prévue au 1er alinéa.

Pour ce qui cnnorece le maiitnen des gantais définies par  
l'accord de prévoyance, le facniennmet de ce dsotisiipf fiat l'objet  
d'une mutualisation, et est iclnus dnas la ctiotsaon appelée au  
trite des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2  
nvoerme 2004. »

L'introduction de ce dtsipiosif entraîne la mtcofioidain de l'article  
suaivnt :

L'alinéa 2 de l'article 18.2.1 cencnarnot la patigorroon de la  
coetuvrrue décès est complété de la manière sunvtaie :

« La paioogotrnt de la grtaniae décès s'applique de façon  
aonoutme et, si l'ancien salarié bénéficie du maiinetn des dritos

## Avenant n 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n 2

L'objet du présent aennavt est de réviser le tirt X de la  
coonetnvin cotellcive naoniale des hôtels, cafés, rasntrueats  
afférant à la prévoyance et puls particulièrement l'article 18 prévu  
par l'avenant du 2 nvoerme 2004.

Il s'inscrit dnas le crade de la miisossn de slevailrcune et de  
palgotie du régime dévolue à la csoiimsomn pirtaaie de  
surveillance.

prévu en l'application de l'article 18. 2. 9, suos déduction des  
diorts nés de la portabilité. »

Le rsteo du parpahagre dumeere snas changement.

L'alinéa 5 de l'article 18.2.5 est complété comme siut :

« Luqsore l'assuré relève des dsiootsiinps de l'accord ninaatol  
inreepofossrtneil du 11 jniaevr 2008, exposées à l'article 18.2.9,  
la laiomttiin est appréciée par rrapopt au motannt net des  
allictaonos que le régime d'assurance chômage aaurit versées  
puor la même période. »

### Suivi du fnnmnaiceet

Un piont sur le svuii tuiehncqe du fanmneeniet de ce diiopsitsf  
srea fiat au puls trad le 1<sup>er</sup>jlielut 2011 aifn de le mniatenir ou le  
miidefor par l'application de noluelevs modalités, en ftncion des  
résultats du régime.

### Article 3 - Durée et date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent anenvat etnre en vguieur le 1<sup>er</sup>juillet 2009.

### Article 4 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent anenvat est déposé en 2 exemplaires, dnnot une  
vroiesn en sopput paepir signé des pteiers et une veorisn sur  
sporupt électronique, par la praite saiganrte la puls dtielgne  
auprès de la driieoctn générale du travail.

### Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

L'extension du présent anveant srea demandée par les ptireas  
signataires. Il s'appliquera puor les eprntesiers non adhérentes  
au periemr juor du mios cviil saunvit la pubolcaitin de son arrêté  
d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

L'objet du présent anenvat est de réviser le ttire X de la  
ctnviooenn cclliotvee nanalotie des hôtels, cafés, ranttuarses  
afférant à la prévoyance et puls particulièrement les aecritls 18 à  
18. 9 prévus par l' aannvet du 2 noebmvre 2004.

Il a puor ojebt d'organiser la portabilité des drtios instituée par  
l'article 14 de l'accord nnaotial isneeeprofiennrtnl du 11 jaevnir  
2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Il s'inscrit dnas le carde de la missoin de sencirlalvue et de  
poltgiae du régime dévolue à la csimiomson piartirae de  
surveillance.

## et n 5 à la convention

Signataires	
Patrons signataires	FAIHGT ; CIPH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; CGT cemmocre ; IVONA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de forfait en attendant des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des hôtels, cafés et 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 partiellement 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 doive sur un plateau et payer avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	8,92	9,22	9,68	10,25	12,06
2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
3	9,10	9,63	9,97		17,14

Article 2 bis - Négociation des salaires minima conventionnels horaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les parties sociales s'engagent à ce que le salaire horaire du premier échelon au premier niveau (pié de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smc (ou Smc + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque agencement du Smc, ainsi que de verser les compléments des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Article 4 - Prévoyance et mutuelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

4.1. Sioueux de renforcer et de développer la participation sociale des salariés, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer la couverture sociale des salariés de la branche :

? en réexaminant le dispositif de prévoyance existant dans les 12 mois suivant l'arrêté d'extension des annexes n°s 7, 8 et 9 du 22 juin 2009 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants ;  
? en créant une couverture de santé (mutuelle) au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Pour ce second point, les parties concernées ont constitué une commission mixte paritaire, composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et d'employeurs du secteur HCR.

Cette commission a pour mission de :

? déterminer les modalités et le calendrier de travail nécessaire à la réalisation de cet engagement ;  
? désigner un ou des experts indépendants pour l'accompagner dans la réalisation de ces travaux. La prise en charge sera assurée par le futur régime de frais de santé ;  
? remettre régulièrement ses travaux à la commission mixte

Article 1er bis - Extension du champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les entreprises s'engagent à inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont également visées.

(1) Attribuer de l'extension comme étant corrélatrice aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux entreprises dont la convention de branche ou ses annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commissions composées des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

Article 2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les rémunérations horaires bruttes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des barèmes minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)

paritaire, seule décisionnaire.

4.2. Conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance du 2 novembre 2004, les partenaires sociaux ayant réexaminé l'accord en fin de période quinquennale décident de renouveler les dispositions du accord pour une période quinquennale.

Article 5 - Prime liée à la réduction du taux de la TVA

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Les partenaires sociaux conviennent que la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la sous-branche est setimicet conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne sera pas en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur sera appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA sera immédiatement supprimée. Les salariés ne pourront, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de la prime. Des négociations s'engageront par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA demeure inchangé à 5,5 %, et le 30 septembre 2012 au plus tard, un bilan sera établi par les partenaires sociaux sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi selon notamment l'activité des entreprises ainsi que sur l'évolution du taux de TVA dans la branche.

À 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 de rémunérations, d'une prime pérenne, d'une prime de fin d'année ou de tout autre élément de rémunération.

Les partenaires conviennent que si cette négociation



n'aboutissait pas, la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants serait maintenue comme telle.

Le présent article définit le montant et les bénéficiaires de cette prime.

### 1. Bénéficiaires de la prime

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent article à la condition que les salariés soient des HCR, sous réserve qu'ils soient embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ;  
? avoir 1 an d'ancienneté à la date de versement de la prime ;  
? être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail, sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement et/ou embauchés au sens de l'article L.

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafond
56.10A 56.10B	Restaurants	100 %	500 ?
55.10Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 ?
55.10Zp 56.30Zp 56.21Z 93.11Z 93.29Zp	Autres entreprises	25 %	125 ?

### 3. Conditions de versement

Le paiement est effectué de la prime liée à la réduction du taux de la TVA au 1<sup>er</sup> janvier 2010 ; les versements suivants se font chaque année à la même date de la même échéance de paiement.

S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié).

En tout état de cause, pour les entreprises ayant mis en place depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des entreprises seules équivalentes directes liées ou consécutives à la base de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces entreprises sont versées chaque année et de façon pérenne.

#### 4. Entreprises installées dans les départements d'outre-mer

#### 1. Conditions de versement

Les entreprises installées dans les départements d'outre-mer versent à leurs salariés la prime liée à la réduction du taux de TVA dans les conditions ci-après :

? 50 % de la prime le 1<sup>er</sup> juillet 2010 et le 1<sup>er</sup> juillet 2011 ;

? 100 % de la prime à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

#### 2. Bénéficiaires et montant de la prime via la réduction du taux de la TVA

Les bénéficiaires de la prime TVA et le montant de la prime sont déterminés dans les entreprises implantées dans les DOM par les dispositions des 1<sup>er</sup> et 2<sup>es</sup> de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

### 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 au prorata de la durée de leur contrat de travail dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement et/ou entreprise dans l'ancienneté.

### 2. Montant de la prime

Le montant de la prime liée à la réduction du taux de la TVA 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 calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Enfin, cette prime, plafonnée y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis ci-dessous en fonction du code NAF de l'entreprise.

En tout état de cause, pour les entreprises implantées dans les DOM ayant mis en place depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des entreprises seules équivalentes directes liées ou consécutives à la base de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces entreprises sont versées chaque année et de façon pérenne.

#### Article 6 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

#### 6.1. Modalités d'application

Le présent article modifie l'article 11.1 du titre III « Jours fériés » de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

#### 1. Dans les établissements permanents

Tous les salariés embauchés 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise bénéficient, en plus du 1<sup>er</sup> Mai, de 10 jours fériés par an et ceci à compter de la date d'application du présent avenant.

En tout état de cause, il est accordé aux salariés 6 jours fériés garantis. L'annexe II de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants est modifiée en conséquence. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnités, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les 4 autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

? le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;

? dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 jour de compensation ;

? le jour férié coïncidant avec 1 jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

#### 2. Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous

cotartns snarinoises des établissements permanents

Le tlirvaluear soaisennir est un salarié employé conformément aux dpositosinos légaes en vigueur, nmetomant aux aritelcs L. 1242-2 (3°), L. 1243-10 et D. 1242-1 du cdoe du travail, dnas les établissements ptnenmraes ou sennisraois puor des tâches nlnaromeemt appelées à se répéter cqahue année à daets à peu près fxies en focinotn du rhmyte des sasinos ou des mdoes de vie collectifs.

Pour les salariés des établissements sininsaores et cuex suos crantots seoniniasrs dnas les établissements permanents, jifuinstat de 9 mios d'ancienneté dnas un même établissement et/ou eeisnrtpé au snes de l'article L. 1244-2 du cdoe du travail, bénéficient en puls du 1<sup>er</sup> Mai, le cas échéant, des juro fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application définies au 1 de l'article 6 du présent aeanvnt et au ptaorra de la durée du cnoartt de travail.

### 3. Dnas les établissements oevtrus puls de 9 mois

Les salariés bénéficient du régime des jruos fériés des établissements permanents, suaf puor les salariés suos cnotrtas ssaonieinrs qui relèvent des dsitpnoisois de l'alinéa ci-dessus.

#### 6.2. Modalités complémentaires des jruos fériés garantis

Le présent actrile complète, en conséquence des dposinotsiis de l'article 6.1 ci-dessus, l'article 11.2 du ttire III « Jruos fériés » de l'avenant n° 2 à la cootnnevin citlvcoele niolatane des hôtels, cafés, restaurants.

#### 1. Dnas les établissements permanents

Les salariés bénéficient de 6 jruos fériés gantrais par an.

Au tmere de l'année civile, l'entreprise dvrea vérifier si le salarié a bénéficié des jruos fériés garantis. À défaut, elle imornfe par écrit le salarié de ses dtiros reanstt dus à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tuot ou prtaie de ses jours, il purora aevc l'accord de l'employeur et dnas les 6 mios sviunats :  
? siot les prnrdee isolément ou en continu, puvnoat aisni ctuesnitor une saenmie de congés ;  
? siot être indemnisé de ses jours.

Au terme de cttee période de 6 mois, les jruos rtnsaet dus srenot oenimtrogbelait rémunérés.

#### 2. Dnas les établissements sisnreaoins et puor les salariés suos crtoants saeonsirnis des établissements permanents

Au terme du crtantot saisonnier, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jruos fériés gratians luer rtseant dus.

#### 3. Puor les salariés à tpems partiel

Les salariés à tpmes prteial bénéficient des dtiors à jruos fériés dnas les mêmes cionditnos que les salariés permanents.

Cependant, la dtsiioopson conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 juor de cmosoaeitpnn ou son innostiaemdn loqsure le juor férié coïncide aevc 1 juor de rpeos hebdomadaire, est abllicppae aux salariés à tpems partiel, et pro rtaa tpmrioies puor les salariés à tepms praietl dnnot le tepms de trvaail prévu au crtnoat est réparti sur mnois de 5 jruos par semaine.

Le chômage des jruos fériés ne diot entraîner acuune réduction du salaire.

L'article 11.3 demreue applicable.

Article 7 - Valorisation de la fonction tutorale  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

La fioncotn trlouate est valorisée par une pmire dnas les conntoiids prévues par l'avenant n° 10.

Article 8 - Négociation collective de branche  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Les oasoinaignrts persfoisnlnolees d'employeurs et syniaeclds de salariés réaffirment la nécessité de prsivouure et de développer le duoagile sioacl dnas la bhanrce et connveient de définir un calniedertr scioal au tirte des négociations anllneues de bchanre puor l'année 2010 et les années à venir :

? dès le peremir trietmrse 2010, les piteeraarns sicuaox s'engagent à mttree en place un groupe de traaiivl prartiiae sur la refonte des ccflsatsinoias puor préparer les tuaavrx de la ciomisosmn mitxe ptiarrae ;

? dès le deuxième tsertmrie 2010, les perranetais sacouix s'engagent à négocier un accrod sur le mteinian de l'emploi des soeirns dnas la bchrnae pisloresolfenne ;

? dès le troisième tstrmiree 2010, les peenatirras soicuax s'engagent à négocier un aorccd sur l'égalité plsoiolrnensfee entre les hoemms et les femmes de la bnrahce ;

? dès le quatrième titmesrre 2010, les ptenaaerirs sucaiox s'engagent à négocier un accord sur l'amélioration des gnaaeitrs de prévoyance asini qu'un accord sur la santé au tiavral (une étude sur la pénibilité des métiers diot précéder cttee négociation : dmandee à la CPS HCR Prévoyance de faneicnr ctete étude).

Compte tneu de ces engagements, et au-delà des thèmes de négociations ologatribes prévus par la loi, les paternnaeis sicuaox ceoninevnt de se réunir régulièrement en cosmomisin mtixe paritaire, au minos duex fios par an.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur, dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avaennt est à durée indéterminée.

Il entreea en apltcaipion le pieemrr juor du mios savnuit la paucbltoiin au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux actilers L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 10 - Révision et modification  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent anneavt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cointodin d'observer les règles définies aux aelircts 3 et 4 de la cotivennon cecvlltoie niatnloae des hôtels, cafés et rutteansars du 30 avirl 1997.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Les osgntiaorains pneratoals et siyedlcans de salariés sganiraieis :

? satonieuhtr rcneferor l'attractivité de la bhanrce tnat en tmrees d'amélioration des cnniotiods d'emploi qu'en temers de faormtion peelslnfrsonioe ;

? réaffirment la nécessité de développer le duiaolge socail au sien de la branche.

Ils se snot réunis à ces fnis et ont élaboré le présent avenant, qui rpelamce les dsioonpsitis de l'avenant n° 2 du 5 février 2007 et de l'avenant n° 5 du 15 avirl 2008 à la cointveonn ccvlltoie ntnaiole des hôtels, cafés, restaurants.

# Avenant n° 10 du 15 décembre 2009 relatif à la prime au tuteur accrédité

Signataires	
Patrons signataires	FIGHAT ; CIPH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; CGT crmocmee ; IOVNA CFE-CGC.

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

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Les organisations patronales et syndicales de salariés s'engagent :  
? à promouvoir l'attractivité de la branche dans le domaine du développement de l'emploi qu'en termes de formation professionnelle ;  
? à reconnaître la nécessité de promouvoir l'emploi dans la branche d'activité en accompagnant notamment l'accueil de nouveaux salariés par ceux déjà en poste dans le cadre d'une formation continue ;  
? décident en conséquence de mettre en œuvre des modalités particulières de recrutement de la fonction tuteur exercée par les salariés.

Elles se sont réunies à cette fin et dans le présent avenant de l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord collectif national des personnels du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle des salariés de la branche de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, et ont élaboré en commun le présent avenant.

## Article 1er - Champ d'application

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

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 : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowling).

Sont exclues les établissements de chaînes relevant du champ 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 après consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## Article 1er bis - Extension du champ d'application

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Z sont également visées.

(1) L'article 1er de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en cismeosmin composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

## Article 2 - Valorisation de la fonction tutorale

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

En application des dispositions de l'accord collectif national de 2004 relatif à la formation professionnelle des salariés de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes (art. 4.2.4.c) et son avenant n° 1 du 12 février 2008, les entreprises mentent en œuvre des modalités particulières de recrutement de la fonction tuteur exercée par les salariés.

La valorisation de la fonction tuteur comme le tuteur accrédité CPNE-IH qui encadre un salarié en contrat de professionnalisation.

Les collaborateurs qui exercent cette fonction de tuteur au-delà d'une durée de 12 mois bénéficient d'une prime de tutorat, dans les conditions prévues par l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord collectif national des personnels du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle des salariés de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Cette prime est égale à 2 % du salaire de base calculé au mois, hors avantages en nature nourriture, dans la limite de 12 mois ; elle est versée en une seule fois à l'issue du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme du 12<sup>e</sup> mois, quelle que soit la durée du contrat.

Cette disposition de la convention tuteur n'est pas cumulative avec les dispositions d'un accord d'entreprise visant le même objet.

## Article 3 - Durée, entrée en vigueur, dépôt

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

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 fixe 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 1, début, L. 132-10, alinéa 3, et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

## Article 4 - Révision et modification

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2010*

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la

Avenant n 11 du 29 avril 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CTCF ; FS CDFT ; CGT commerce.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Le présent aeenvnt cecnrone l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos catnrot de fomriaton en arlcntneae des ersnpietres relnavet du cahmp d'application de la ciontoevnn coilvtecle nalaintoe des hôtels, cafés et rneaturss en dtae du 30 avirl 1997.

Les eiresrptnes visées par le cahmp d'application snot généralement répertoriées aux cedos NAF sutavins : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont elucxs les établissements de chaînes rvenlaet pealnmicnpt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pilcrapnie cssintoe à préparer, à venrde à tuos tyeys de clientèle, des almnteis et boissnos variés présentés en libre-service, que le ceintl dopssie sur un peltaau et piaa avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mimiumm composée de toris établissements aanyt une ennsgeie cammoleicre identique.

Article 2 - Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

2.1. Cosomipiton de la ciioomsmn prraiate de slainvceurle du régime de prévoyance

En atoliipapcn de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, il a été créé une cmsismoion praairte de scallienruve du régime de prévoyance composée des scytiadns de salariés et des oarstoignnas psioloreeeelfnnss polratneas représentatives dnas la bnhcrae d'activité à la dtae de msie en place du régime.

Les peneriraats siaucox ceenovninnt que cette csimomison priiatrae de scrnvlleuae se cospome d'un nmobre égal de représentants des syctdains de salariés et des oiginaoasrnts peefnlslslooers patronales, à rsoain de 3 représentants par sadynict de salariés et de 3 représentants par oroaitgaisnn pfeosolsrinele patronale.

2.2. Réunion de la cissmimoon ptriaaie de scivaurlelne du régime de prévoyance

Il est cnvnoeu que la cismismoion piriatrae de sculevarilne se réunit atunat que de besoin, et au monis une fios par an.

2.3. Délibérations de la cssommioin ptriraaie de salrivulncee du régime de prévoyance

Les pnreiaartes sauocix ceinnovennt que les snucitrs s'organisent par collège (collège employeurs, collège salariés) et qu'au sien de ccauhn des collèges il est attribué une viox par scidanyt de salariés et une viox par onatgsrioan prnliesofelsne patronale.

Avenant n 1 du 29 juin 2010 relatif à la prime liée à la réduction du taux de la

du 30 avirl 1997.

2.4. Moniiss de la cmissoomin paitirrae de scnvlraiulee du régime de prévoyance

Cette cmiososimn a ertne aurets puor msiisons :

? d'étudier les ctempos détaillés du régime fuornis par les orgamesins assureurs, et présentés par l'apériteur, aifn que ces dreienrs eoneinvt les irimftonanos anleenlus sur la sioittaun du régime aux enristereps adhérentes ;

? de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action sciloae du régime et de délibérer sur les interprétations et ligiets srvenaunt dnas l'application du régime de prévoyance ;

? de fxier chaque année les tuax de la roeislrvotiaan des pritoeansts versées au ttire de l'incapacité, de l'invalidité et de la rnete éducation avant luers vanldaioitis par les cnileoss d'administration des ittiinosunts de prévoyance ;

? d'émettre des pisiortnopos d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la csoimisomn ptariaire de slevucnalire du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la cosmmsiion partraaie de slvnarueicle à la majorité des scnidyas de salariés et des oinisaagtonrs pnernolesloeisfs patronales, précise les modalités d'organisation et de foecnntnoimemt de la coimmosisn piitraare de silvnarculee du régime de prévoyance.

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Le présent aeenvnt est à durée indéterminée.

Il etnre en aocppalitin dès sa signature.

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aeitlcrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Le présent aeavnnt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cditoonin d'observer les règles définies aux arelicts 3 et 4 de la coveinton clicoetvle nnltoiaae des hôtels, cafés et rattsnuears du 30 avirl 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Les oitonasniags parnolteas et slnacdeyis de salariés sgerataiins réaffirment par le présent avnaent luer volonté de développer un dolgiuae saocil de qualité au sien de la brncahe d'activité au moeyn d'une mreileule représentativité des piarets prenantes.

Les paeitnraes siaocux ont décidé de potrer lures etrfos sur le dgaoilue soiacl etinasxt en matière de prévoyance.

Ils se snot réunis à ces fnis et ont élaboré le présent anevant qui rapelmcce et complète les dsniiotisops du trite VII « Prévoyance » de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

TVA

Signataires	
Patrons signataires	GPIH ; FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Le présent aeanvnt cecrnone l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos cnrtat de fmrotoain en anctanlere des eenrretspis raenlvet du chmap d'application de la conetiovn clloicvete noinlatae des hôtels, cafés, rtaetnusars en dtae du 30 airvl 1997 et qui snot implantés dnas les départements d'outre-mer (DOM) : Guadeloupe, Martinique, Gunaye et La Réunion.

Ces eintseerrps snot ceells généralement répertoriées aux codes NAF situnavs : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exlucs les établissements de chaînes rneelavt pniilnrmeecapt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité picainple cotssine à préparer, à vrndee à tuos tyeps de clientèle, des amenilts et bsosins variés présentés en libre-service, que le cnilet dossipe sur un ptealau et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmnium composée de 3 établissements anayt une engnesie cleoamircme identique.

Article 2 - Dispositions spécifiques relatives à la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans les départements d'outre-mer  
En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

En complément des coidotinns de vsmeernet de la pimre liée à la réduction du tuax de la TVA dnas la rutotreaiasn prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la cnooneivtn clvctieole nonaialte des hôtels, cafés, restaurants, il est créé un pparhaarge 4 ainsi rédigé :

« 4. Eerpntneriss installées dnas les départements d'outre-mer

#### 1. Coniintdos de versement

Les ertpieersns installées dnas les départements d'outre-mer vesrent à lerus salariés la pmrie liée à la réduction du tuax de TVA dnas les cnttioods ci-après :

? 50 % de la pmire le 1<sup>er</sup>julielt 2010 et le 1<sup>er</sup>jluelit 2011 ;

? 100 % de la pimre à paritr du 1<sup>er</sup>jeliult 2012.

#### 2. Bénéficiaires et mtoannt de la pimre via la réduction du tuax de la TVA

Les bénéficiaires de la pimre TVA et le mannott de liadte pimre rtenest déterminés dnas les einrrpsetes implantées dnas les DOM par les dosiipinosts des 1 et 2 de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la cntnevioon cleicvolte naolainte des hôtels, cafés, restaurants.

## Accord du 6 octobre 2010 relatif aux

En tuot état de cause, puor les eenrpsietrs implantées dnas les DOM ayant mis en pacle deupis le 1<sup>er</sup>jleilut 2009, dtae de l'application du tuax réduit de la TVA à 5,5 % dnas la reruostatian des crietrpateons sclaoies équivalentes derntemciet liées ou consécutives à la bsisae de la TVA dnas la restauration, celles-ci ne se cmlneuut pas aevc la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces ciopaetrnerts slicoeas snot versées cqhuae année et de façon pérenne. »

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt  
En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Le présent anvaent est à durée indéterminée.

Il eertnra en actppilaion le juor de sa sirtgnuae et ne frea pas l'objet d'une dmnaede d'extension.

Le présent aocrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atrlcies L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

Le présent aneavnt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à coiidtnon d'observer les règles définies aux atercils 3 et 4 de la cnoontvein clvtclieoe nniaaltoe des hôtels, cafés et rnaattusres du 30 arvil 1997.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

À la sutie de la réduction du tuax de la TVA dnas la rosrttaieaun le 1er jiulelt 2009, les onngistaaiors ptaeorlans et ncayidles sgirntieaas de l'avenant n° 6 à la ctenovnio ceticlove ntialoane des hôtels, cafés, rnutseartas ont souhaité rcnroefer l'attractivité de la bchrnae en améliorant les cinnitdoos d'emploi et puls précisément de rémunération des salariés.

Les piaaertrens saiocux ont aisni covvneu de la création d'une prime liée à la réduction du tuax de la TVA dnas la restauration.

Les ptarierenas souiacx réaffirment les dorits des salariés des départements d'outre-mer (DOM) à un ttaiemrent scaiol égal aux salariés de la métropole.

Ils sohautenit toetfuiois prndree en considération les spécificités feclsais aibpcpalels dnas ces territoires, aisni que les difficultés économiques particulières aquexeulls les erineptress snot confrontées.

C'est dnas ce but que les prareeatins siucoax se snot réunis et ont élaboré le présent aevnnt aifn d'adapter les dsitoipsoins de l'avenant n° 6 et puls précisément son alicrte 5 à la suttoiaïn des ersntieeps et des salariés implantés dnas les départements d'outre-mer.

## frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT cmcroeme ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le syacndit niaaontl de la ruaosietartn thématique et commerciale, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris, par ltrtee du 10 février 2011 (BO n°2011-38)

**Article 1er - Objet de l'accord**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aoccrd a puor objet la définition des giaantrs clecvtlieos et oobigaelitrs de rbeenmeursmot complémentaire de frais de santé dnot bénéficient les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de luer financement.

Les gteriaans suroitcses par les ereitpserns en exécution du présent acorcd dorvent également prévoir des atconis de prévention, cmome il est dit ci-après.

Les geartinas rectnpeset les dpnisitoisos des aretlcis 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gearntas oeerffts aux ponnseers assurées crtnoe cretnais risques, des ailtrces 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs puor l'application des aricelts 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des alritecs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de miocatoifidn des dnstoisipios rappelées ci-dessus, un avnaent srea établi aifn que les gienratas prévues à l'article 13 rensett cmeoorfns à ces dispositions.

Les einereprsts dneoivt reeptcesr l'intégralité des dipnsitooiss instaurées par le présent accord. En ailaipoptcn des doiisipstnos des acrlctis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de gnaateris ne puet avoir puor conséquence de déroger aux dntiosiposis du présent aroccd de manière mions flrbovae aux salariés.

**Article 2 - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Entrent dnas le chmap d'application du présent acrocd l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos crtoant de fartoimon en aennactrle des erinserepts ranelvet du chmap d'application de la cniooentvn coevlctlie nanliaote des hôtels, cafés, rntsateuras en dtae du 30 avril 1997.

Les enisreptres visées par le cmahp d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF stnivuas : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont elcxus les établissements de chaînes rlaneevt perpneimnlaict du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pnraipilce costisne à préparer, à vdrnee à tuos tpyes de clientèle, des anteimls et bsiosnos variés présentés en libre-service, que le cnielt dosipse sur un paetalu et piaae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmniium composée de 3 établissements aanyt une egsiensiene clremcaimoe identique.

*Les discothèques snot coemsiprs dnas le cmhap d'application de la cneivoontn colcivtele naanltioe de 1997 ainsi que du présent accord. (1)*

*Les etireernsps reaelnvt du cdoe NAF 56.30Z ou 93.29Zp snot dnoc également visées. (2)*

*(1) Pahraapgre exlcu de l'extension cmome étant citraonre aux dpiissinoots de l'article L. 2261-19 du cdoe du taivral aux temres*

*deelsulqes la covnnieton de bahncre ou ses avnntaes doivent, puor pvooir être étendus, avoir été négociés et cnoculs en csooisimn composée des représentants des oatinigarsnos saecnyldis d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp d'application considéré*  
*(Arrêté du 21 décembre 2015, art.1er).*

*(2) Parrgahape exlcu de l'extension étant coitarrne aux dspisinoits de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, aux tremes deeqluses la cnoonvietn de bnrhcae ou ses atnenvas doivent, puor pioovur être étendus, avoir été négociés et cclunos en coosmsimin composée des représentants des orsnagiiiaonts seaicynlds d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré.*  
*(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er).*

**Article 3 - Couverture conventionnelle obligatoire**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les eesenpirtrs rleanvet du champ d'application du présent aroccd snot tunees de susiorrce un ctmarot auprès d'un ogirasmne asusurer habilité en vue de peuoerr aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5 les presitanots d'assurance définies à l'article 11.

**Article 4 - Salariés bénéficiaires du régime**  
*En vigueur étendu en date du 31 mars 2017*

Sous réserve des doonsisipits des alinéas ci-dessous, bénéficie oigoelatebnmirt des gtreianas l'ensemble du pnsorneel des eeisprents rlaneavt du chmap d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés desospint de facultés de dsinsepe d'adhésion, suos réserve d'en fiare la damdnee écrite auprès de l'employeur.

La dnaedme de densipse diot croemtpor la mtnieon seoln llqaleue le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dsisepe connectent les siotainuts énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos corantt à durée déterminée n'excédant pas 1 mios de dtae à dtae ;

? les salariés à temps ptariel et arppeitns qui dinvaeert aectiuqtr une citatoosin au minos égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dsisepe ci-dessus ne fiat pas échec à l'application des cas de dspseie de driot institués à l'article D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale.

**Article 5 - Date d'effet des garanties**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Pour les salariés bénéficiaires tles que définis au pmreeir alinéa de l'article 4, les gtaienars pennent effet, sleon le cas, à :

- la dtae d'embauche ;

- la dtae à llalueqe le salarié cssee de bénéficier d'une dsnesipe d'affiliation, le cas échéant.

**Article 6 - Périodes de suspension du contrat de travail**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Sauf lruqose ces périodes dnnonet leiu à miientan de rémunération par l'employeur ou imnaionestdin de la sécurité sociale, les gnaiaets du salarié snot sepudenuss lqsurue son canotrt de taiaavl est suspendu, nntmmaoet à l'occasion :

- d'un congé sbauitaqbe visé à l'article L. 3142-91 du cdoe du tarival ;

- d'un congé puor création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du cdoe du tavaral ;

- d'un congé pratneal d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du

cdoe du tviaraal ; ou

- en cas de tuot congé snas sdloe légal du salarié visé par le cdoe du travail.

La sspuniseon iveirenntt à la dtae de catoeissn de l'activité peoslnesrlnfie et s'achève dès la rerspie ecvftetfie du taarvil par l'intéressé au sien de l'entreprise rvenelat du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de snsiopesun de la garantie, auunce ctaiioston n'est due au ttire de l'intéressé. Toutefois, le cartnot des gtenarais celctvoelis scrusoit par l'entreprise dvrea prévoir la faculté puor les salariés en période de sosnsipeun du ctorant de tvairal ne dannnot pas leiu à mitneain de la gniatrae d'obtenir le meainitn de la gatianre maeoynnnt le pnmaeeit intégral de la casiotiotn prévue puor l'ensemble des salariés.

La nocite d'information rédigée par l'assureur dreva expressément reppealr ctete faculté et ses cnntodiois de msie en ?uvre.

Le salarié devra fmueolrr sa dneamde au puls trad 1 mios après le début du congé non rémunéré.

#### Article 7 - Cessation des garanties *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'obligation de crueturvoe des eoyslpeums csece puor caque salarié :

- en cas de ctasoiesn du catnort de travail, ntmomnaet en cas de départ à la rtreiate (sauf cmuul emploi-retraite), de démission, de lniicmeeenct ou de rrutpue conventionnelle, snas préjudice du bénéfice de la portabilité de ses gaenirats faris de santé en cas de chômage et du maetinin à ttrie leinudivdl de ses garneitas dnas les ciniodtnos énoncées à l'article 8 ;

- en cas de décès du salarié ;

- en cas de dénonciation du présent acorcd clcloietf à l'issue de la période de siruve de l'accord dnas les ciditonnos énoncées aux dinistioosps des atlcrcis L. 2261-9 et svtiunas du cdoe du tivaarl (s'agissant des nevuaix de pnretstioas définis au présent accord).

L'obligation de curvtouere des eelyuomrps cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au corus dequul penrd fin le cotrnat de taiavrl qui le lie à l'entreprise rlneavt du cahmp d'application du présent accord, suos réserve des dotsnpsiois ci-après reialtevs à la portabilité des gitrnaeas asini qu'au meiatinn à titre iuveiinddl des garanties.

#### Article 8 - Maintien des garanties *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 8.1. Portabilité des gnaiartes citlvneonneolnes ooreabtlgis de frias de santé

En aocppiiltan de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés rnlavev du présent aoccrd bénéficient d'un régime de portabilité des dtoris dnas cianrts cas de cseaston du ctrnoat de traavil ornvaut driot à l'assurance chômage.

La durée du mtaneiin des giraeatns est portée au dlboue de celle prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la lmitie de 12 mois.

Les geiarants cnnnelinvltoeos étant deus au salarié jusqu'au treme du mios cvuil au corus duuqel son cotrnat de tiraavl est rpomu ou prned fin, le mnetiaian des gtrinaaes au ttrie de la portabilité penrd effet le piremer juor du mios ciivil saivunt la dtae de ruutpre ou de fin du catrnot de tiavral ovnaut droit à la portabilité.

Ces dootssiliipns s'entendent snas préjudice de l'application des diisptsionos de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 8.2. Mtnieian des gnraeatns à ttrie iidueivdnl dnas le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié csece de bénéficier oatimoeerngbilt des gaietrnas cilnleentnneovos lorsqu'il n'appartient puls au penonresl des esieterrpns etrnntat dnas son champ d'application et qu'il ne bénéficie puls du diiospstif prévu à l'article 8.1.

Cependant, puevent cinenotur à bénéficier des grnaiates firas de santé à tirtt iuvdinidel dnas les conoiitdns et modalités définies par le cnrtoat ou le règlement cfmrnooe aux dopntsoisii de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que luer prspoe l'organisme aesuusrr puor asersur les gintaers ceeinonlnentlvos obligatoires, les aninecs salariés bénéficiaires :

- d'une aotlcaolin de chômage ;

- d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité ;

- ou d'une peinson de retraite.

La nocite d'information rédigée par l'assureur dreva décrire précisément les dfiosiipts de mntaiein des giareants dnot bénéficie le salarié.

#### Article 9 - Position des partenaires sociaux sur une couverture dans les cas de sorties de branche *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les petenariras scauoix suhoantiet onragiser au neaivu de la branche, dnas un délai de 3 ans, la msie en ?uvre de gnraatie faris de santé complémentaire pporre aux salariés en staioitun de sotire de branche, et nmomeantt aux retraités.

La mtatiluiosaun de ce régime, au sien du régime des actifs, est d'ores et déjà exclue.

#### Article 10 - Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Sont ctvuores les aects et frias de santé rvlneat des posets énumérés au taebalu ci-après. Ils snot ganrtias en ftnicoon des mntnotas et pladnofs indiqués, qui snot exprimés, suaf metnoin contraire, en complément des parointtess en nature des aasuenrccs maaldie et maternité de la sécurité slcoiae et dnas la lmtiie du retse à crghae (hors pénalités, fanhrsceis et contributions).

Les actes et faris non pirs en chagre par le régime de bsae de la sécurité sioalce ne snot pas couverts, suaf icaiiotndn critaorne furngait au talebau des patitrsneos ci-dessous.

Les ptntiseoras snot limitées aux fairs réels rasntet à cgrhae du salarié après intnviorteen du régime de bsae et/ ou d'éventuels onmrsgiaes complémentaires et ctmope tneu des pénalités, cnnuioitrtbos faoiatrferis et frisehancs médicales, y ciprms lorsqu'elles snot exprimées suos forme de fafoirt ou de pacogrtnueu du poflnad mnesuel de la sécurité sociale.

Les gnaiatrs répondent également :

-aux eceexnigs des atecilrs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité solicae ;

-aux exinegecs prévues par l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité saciloe rialtevs à la crtruoeuve mlimniae dtie « peanir de snois ».

Les gantaeris prévues par le présent aitrce s'entendent suos réserve de gnertaais puls fovebarlas sirstueocs par les enrirtetseps de la branche, qui dovinet fiare en srtoe que les ganatreis soient crfnomoos aux dptinoissois légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minmia et maimxa de couverture, il est précisé que l'expression des ptatritioness indiquée dnas le tlaaebu ci-dessous ne puet en auucn cas cdnoruie à ce qu'au cas d'espèce un salarié bénéficie d'un rnebseeumormt inférieur à l'obligation mnimliae de ctrruuvooe ou supérieur au pfonalld maxmail ; dnas ctete hypothèse, la partesotin etfemnifevcet versée sreait augmentée ou diminuée à due concurrence, snas que le salarié psisue se prévaloir de l'expression de la gaintare puor être remboursé au-delà des maxima.

Le canottr srisouct par l'entreprise dreva :

- cmoorpter une cause d'exonération de coattoisn (part plnoatae et salariale) ceracnnot les salariés ilvnieads rsneatt dnas l'effectif de l'entreprise et ne pecvanret pas de sairleas en coetparnrite du maeiintn des gairentas ;

- être cmofnroe « linge à lngie » aevc l'ensemble des gtraneais prévues dnas le présent article. Les améliorations éventuelles des gnaetiras fgurant dnas le catnrot qui srea sciussort par l'entreprise devonrt dnoç s'y aouejtr et le caractère puls foarvlabe du contrat ne poura pas être apprécié globalement.

#### Tableau de ponaitrtses au 1er jnievar 2020

(Tableau non reproduit, ctlnolbasue en linge sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), ruqburie « Ptiluniaocbs oilieefclfs » « Blnieluts oiceifils des cnotivneos cleilovetcs ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc\\_20200031\\_0000\\_0006.pdf&ircbBllGooasFoc=false](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc_20200031_0000_0006.pdf&ircbBllGooasFoc=false)

Pour les salariés reenvalt du régime laocl d'assurance mlaidae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le nieavu des patstnieors est ajusté aifn de gartinar un nviau de cuuevtrore complète golblae ? cemnpaornt le régime de bsae et le régime cvnenninenotol oialribtgoe ? qui siot idtqueine puor tuot salarié ceuvort au trtie du régime.

#### Article 11 - Territorialité des garanties *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les girntaeas cintltvnnoeeoens orbiolgaites de faris de santé bénéficient aux salariés exerçant luer activité sur le toiirretrre français, y corpmis les départements et régions d'outre-mer.

#### Article 12 - Montant de la cotisation et répartition *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Les cosotaiints sneavrt à fneaicnr les geaatins énumérées à l'article 10 snot fixées par aroccd enre les elumorpyes et l'organisme aserusur cunarvot les salariés.

Les ctsiatnoois sravnet à fnancier les gritaanes srenot ortlebgimoieant exprimées suos forme de foafrit mseeunl puor cuahqe salarié bénéficiaire. Ce frfiaot n'est pas réduit pro rtaa temporis.

La coaisottin est répartie à riason de 50 % à la chgare de l'employeur et de 50 % à la carghe du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2021, les cisaotintos srvaet à fnicnaer les geanirats prévues par le présent acorcd snoert :  
? caiosotitns sirllaaeas au puls :  
?? puor les salariés rleneavt du régime général de la sécurité slaicoe : 14 ? ;  
?? puor les salariés ranleevt du régime lcaol d'Alsace-Moselle : 10 ? ;  
? coantsiiots des ermylepuos a mmniia :  
?? puor les salariés rnvaelt du régime général de la sécurité slciaoe : 14 ? ;  
?? puor les salariés renalevt du régime lcaol d'Alsace-Moselle : 10 ?.

Pour les salariés anayt pustreuis emoyerulps et dnas le cas où litedss eproemuyis ont adhéré au même cartnot d'assurance, la caootiitsn est rteiprae au ptorara du tepms de taarvil enre les différents employeurs. Aifn de mterte en ?uvre ctete modalité de vrmeneest de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents emulorypes de sa sttiaoiun de pluriactivité au sien de la bhrnace et, en cas de ruuptre d'un de ses cntotras de travail, d'informer le ou les atrues epyueromls qui devort aorls mioeifdr la prat de ciistoaton qu'ils atqnciteut de façon à ce que la totalité des cisitnatoos siot tojourus perçue par l'assureur.

Le salarié et les emelypours penvuet bénéficier de la psioarttroian de la cotisation, à cotndioin que le salarié cmumnuique aux

eumloypers le nbomre toatl d'heures travaillées dnas le mios et luer répartition.

Pour les salariés à tmpes partiel, la totalité de la ctitaoison est due, hros cas de disnspee d'affiliation bénéficiant aux salariés à tmpes peatirl qui, s'ils étaient affiliés au régime coenotnvniel obligatoire, deaverint atquticer une ciisoatton au monis égale à 10 % de luer rémunération.

#### Article 13 - Échéance et paiement des cotisations *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La casottoiin mlnueesle est due puor cuhaqe salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 4, qlulee que siot sa dtae d'entrée et sa dtae de sorite des efeftcifs salariés de l'entreprise. Les potesraints snot sieervs puor le mios eientr au ttrie dquuel la ctotiaison est versée.

En cas de rpturue du ctaront de traavil (notamment licenciement, ruptue cnonvnoentillee ou rturue de la période d'essai, échéance CDD) au crous d'un mios civil, la totalité des caoisnits du mios au cuors dquuel la rptuure est iennrtueve est due, à treme échu.

#### Article 14 - Prévention *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le cnarott scsoriut par l'entreprise dvrea prévoir une portsaeitn de prévention cleiolcvte aeibssclce à tuos les salariés luer praettenmt d'interroger un thérapeute sur luer suiaiottn particulière au rgeard des dépendances liées au tabac, à l'alcool ou aux drogues.

Au titre des pitenrtsaos de prévention, un ffioart de savgere tigbaque de 80 ? par bénéficiaire et par an parnmettet un reborenmemust petaril des pacths istcnris sur la liste de la sécurité sociale, diot être garanti.

#### Article 15 - Action sociale et prévention *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Quel que siot l'organisme assureur renetu par l'employeur, les salariés dvoinet bénéficier, en sus des gietnraas complémentaires de frais de santé :

- de pttisnaeors d'action sociale, nmnmtaeot aifn de pterrmete l'attribution de sceours et d'aides financières ecineletelxonps (aide au priems de conduire, adie aux pnertas isolés, adie à la grdae d'enfants...), suos cnidinoots de ressources, au piroft des bénéficiaires de la ceurtvoue en gnrade difficulté ;

- d'actions fsaavronit la prévention et l'éducation à la santé, et puls généralement fainsravot le bien-être piqsyuhe et moarl des bénéficiaires de la cuurvetore ;

- d'une asictassne scloiae et poiloqschuyge ;

- d'un conesil et de souetin pucsoylgqhoie puor les antidas ;

- d'une adie financière, suos codiontnis de ressources, aux pesonrens en suitotain de haidcnap ;

- d'une adie financière, suos cntodonis de ressources, aux prennesos aietttnes de maildae redoutée.

#### Article 16 - Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salariés devniot puoovir accéder, dnas le cdrae de carnotts coeitclfs (obligatoires ou individuels) ou ivldeinudis d'assurance, à des gtreaians frias de santé supplémentaires, mayonennt une tratiaiofex spécifique, et dnot les piesrtatnos répondent aux eenicgex posées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces crtnoats dniovet permettre, d'une part, d'améliorer le nieavu de couverture, d'autre part, d'étendre la cuotrveue du salarié à son connijot ou à défaut de son prtenraae lié par un ptcae cvuil de



solidarité « Pcas » asini qu'aux etannfs à luer charge.

Article 17 - Création et composition de la commission paritaire de pilotage du régime  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est créé une csiimmsoon ptiirrae de suvii du présent accord.

Cette cmssoioimn priraatie de sviui est composée d'un norbme égal de représentants d'organisations scailnyeds de salariés et d'organisations peoeelsnlnorfnis d'employeurs.

À la dtae de sntaruige du présent accord, la cmmioisson piritraae de svuii est composée de qizune mbermes par collège, à raosin de duex tiearliuts et d'un suppléant par ooainigarstn slicndyae de salariés et de duex ttrulieias et d'un suppléant par otriaosgainn psoloinesnrfla d'employeurs.

En cas d'évolution de la représentativité, la coiimsosmn mxtie partiraie se réunira dnas les 3 mios aifn d'adapter la ciioomtospn de la csoiismomn partriiae de sivui à ce nvaoueu contexte, la parité en nmrboe ertne les duex collèges dvanet rtseer une obligation.

La coiimsosmn piitarrae de sivui mrteta en plcae un bruaeu composé d'un mrmbee par oaigionasrtn sadynicle de salariés et par otrsianiaogn pelsoisnnerlfoe d'employeurs représentatives dnas la branche.

La coismmosin paiirtrae de suvii a puor misnoiss picplnreias :

- de sirvue la msie en ?uvre du présent aorccd dnas les esrtpenires de la bhcrnae ;

- de cueotslnr régulièrement les acuters du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuares, courtiers...) aifn d'avoir une vsolin sur lreus paqretuis et, le cas échéant, sur luer atoich scloiae ;

- d'échanger sur l'encadrement légal reiatlf aux geiatarns fiars de santé ;

- de psoerpor à la cmsimooisn parirtaie ntanoalie les évolutions à

## Accord du 16 novembre 2010 relatif à la création de l'association paritaire de gestion des moyens de HCR Prévoyance et HCR Santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SNRT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Les diopnoistsis du présent aorccd snot ablcipaepis dnas le champ d'application de la ceivnnoton cvlileocte niaoalnte des hôtels, cafés, restaurants.

Article 2 - Dénomination de l'association  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

L'association a puor dénomination : « Aaisociotsn pirrtaaie de gsotien des mnyeos de HCR Prévoyance et HCR Santé ».

aepotpr au présent accord.

Article 18 - Durée et date d'entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent acrocd est ccnlou puor une durée indéterminée et ernerta en vuuiger le peemrir juor du mios cviiil saunivt la pblouiictan de son arrêté d'extension au *Journal officielet* au puls tôt le 1<sup>er</sup> jnvaier 2011.

Article 19 - Révision et modification  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aorccd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à coidnotin d'observer les règles définies aux aceitrls 3 et 4 de la cnoeontvin clitoceve naltionae des hôtels, cafés et rsaanettrus du 30 avirl 1997.

En cas de dénonciation, l'accord cirnenutoa à prrudoie ses efefts jusqu'à l'entrée en vueuigr de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, paendnt une durée de 1 an à cetopmr de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Article 20 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aoccrd est fiat en nmrobe snfisaut d'exemplaires puor rimese à cunhcae des oinnotsaaigrs signataires.

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt, conformément aux aecitrls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail, par la pirtae la puls diligente.

Article 21 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les prtaies steangiaris cievonnnnet de ddnaemer au ministère du travail, de la solidarité et de la fitoncon pqlbuue l'extension du présent accord.

Dénommée suos l'intitulé : « APMG-HCR P & S ».

Article 3 - Objet social de l'association  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

L'objet de cette acoaiossitn est de pmrterete aux pnarteeiras sicuoax de la cotennivon coviclltee ntlioanae des HCR, mrebm de la cisosmoimn paiiarre de svnuraeilce de HCR Prévoyance et/ou de la cissomoin patiraie de pgaliote de HCR Santé, de dposeisr d'une scrutrtue de sueiton cbanounirtt à améliorer la gstioen des mneyos techniques, hmiunas et fcniiieras pcrianipat à l'exercice des atnitbouts qui luer snot conférées par les arcocds ctloflceis poantrt oirsontagain des régimes de prévoyance et de santé apliblpecas dnas le cmahp d'application de la coenivtonn clvlctioe nontaiale des HCR.

Dans ce cdrae l'association a puor ojebt :

? de pemtrtere aux représentants des osaiatngrinos sciyndales de salariés et d'employeurs siégeant au sien de la coisiosmnm ptarairie de saincuvrlele de HCR Prévoyance et/ou de la cisoomimn paratiire de pltiogae de HCR Santé de dsseoipr d'un cdare jiquruide luer dnoannt les meyon d'exercer pelinenemt lures moississ ;

? d'assurer l'orientation et le contrôle du régime de HCR Prévoyance et du régime ponefnesoirls des frias de santé de la bcanrhe des HCR ;

? de fceilatr la gtoiesn des surctterus dédiées à l'action saoclie de la brhacne par délégation du fndos d'actions cteioclelvs et siclaoes de HCR Prévoyance et du fdons d'actions soailces de HCR Santé ;

? de cnooeorndr et fceaiitlr l'interface etnre les ogmnrises arusesrus et les prraatniees sociaux siégeant dnas les duex régimes prévoyance et de frais de santé de la ctneovnon cilocetvle naloatine des hôtels, cafés, restaurants.

Article 4 - Ressources affectées au financement de l'association

L'association ne dispose pas de ressources propres.

Elle dispose de quatre droits de gestion découlant et automatiquement sur les régimes de prévoyance et de frais de santé, qu'elle administre séparément et conformément à l'objet social des statuts de l'association.

#### 4.1. Ressources destinées au financement de la CPS de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime

Le droit de gestion destiné à budgétiser les ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime s'exerce :

? dans la limite de 5 % par exercice des cotisations du régime de prévoyance et des cotisations d'être affectées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance et à l'organisation de l'action sociale. Cette disposition est prise en application des dispositions prévues par l'annexe VI de la convention d'assurance collective d'assurance du régime de prévoyance ;  
? dans le cadre de toute autre décision décidée en application des articles relatifs à la gestion de la commission de surveillance des HCR ;  
? des subventions, dons et legs qui parviennent lui être attribués.

#### 4.2. Ressources destinées au fonctionnement de la CPP de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime

Le droit de gestion destiné à budgétiser les ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime s'exerce dans le cadre :

? des moyens définis par la convention d'assurance, mentionnés en l'annexe du régime complémentaire obligatoire ;  
? de toute autre décision décidée en application des articles relatifs à la gestion de la commission de surveillance des HCR ;  
? des subventions, dons et legs qui parviennent lui être attribués.

#### 4.3. Fonds destinés à l'action sociale en direction des salariés affiliés aux régimes de prévoyance et de santé

Le droit de gestion de l'association pour développer l'action sociale de la branche des HCR s'exerce dans le cadre des affectations ci-dessous :

1. Des ressources issues du fonds d'actions collectives et sociales de HCR Prévoyance.

À partir du solde créditeur du compte de résultats tel que prévu par l'annexe VI de la convention d'assurance collective d'assurance du régime de prévoyance.

2. Des ressources issues du fonds d'actions sociales de HCR Santé.

Selon le mécanisme prévu par la convention d'assurance mentionnée en l'annexe du régime complémentaire obligatoire signé avec les organismes assureurs désignés.

#### Article 5 - Affectation des ressources de l'association En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

##### Article 5.1 - Affectation des ressources destinées au fonctionnement de la CPS de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le droit de gestion issu des ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime a pour objet de financer sur les fonds :

? les frais de fonctionnement du régime de HCR Prévoyance en application des décisions prises par la commission paritaire de surveillance ;  
? la participation aux frais d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les autres dépenses de gestion des salariés et

l'indemnisation des employés désignés par l'organisme syndical de salariés ou d'employeurs pour participer à l'administration du régime de HCR Prévoyance ;  
? le financement de tout ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des structures assainies mises à disposition de HCR Prévoyance ;  
? la contribution aux frais de gestion de la marque HCR Prévoyance ;  
? le financement des frais de secrétariat, d'enquête, d'expertise, de conseil, d'assistance technique et de formation liés à l'exercice des mandats des membres de la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance ;  
? la couverture des frais de fonctionnement de la présente structure associative.

#### Article 5.2 - Affectation des ressources destinées au fonctionnement de la CPP de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le droit de gestion issu des ressources destinées au fonctionnement de la commission paritaire de surveillance de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime a pour objet de financer sur les fonds :

? les missions liées à la mise en œuvre effective de l'article 21 de l'accord du 6 octobre 2010 ;  
? la participation aux frais d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les autres dépenses de gestion des salariés et l'indemnisation des employés désignés par l'organisme syndical de salariés ou d'employeurs pour participer à l'administration du régime de HCR Santé ;  
? le financement de tout ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des structures adhérentes mises à disposition de HCR Santé ;  
? la contribution aux frais de gestion de la marque HCR Santé ;  
? le financement des frais de secrétariat, d'enquête, d'expertise, de conseil, d'assistance technique et de formation liés à l'exercice des mandats des membres de la commission paritaire de surveillance de HCR Santé ;  
? la couverture des frais de fonctionnement de la présente structure associative.

#### Article 5.3 - Affectation des budgets issus des fonds d'actions collectives et sociales de HCR Prévoyance et du fonds d'actions sociales de HCR Santé

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Ils sont exclusivement consacrés au financement de l'action sociale en direction des salariés affiliés aux régimes de prévoyance et de santé de la branche des HCR.

#### Article 6 - Administration de l'association En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

L'association est administrée par un conseil d'administration désigné conjointement par la commission paritaire de surveillance de HCR Prévoyance et la commission paritaire de surveillance de HCR Santé parmi leurs membres.

Le conseil d'administration est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et d'employeurs.

En cas d'absence d'un membre titulaire, celui-ci pourra être remplacé par un suppléant, membre de la CPS HCR Prévoyance ou de la CPP HCR Santé et issu de la même organisation syndicale de salariés ou d'employeurs.

#### Article 7 - Pouvoirs du conseil d'administration En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour diriger l'association dans les limites de son objet social.

Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président et un vice-président chargés des missions générales de gestion de l'association. Ces derniers sont assistés dans leurs tâches par un trésorier et un secrétaire désignés dans les mêmes conditions.

Chacun de ces mandats sera attribué avileneerantmt à cacuhn des collèges eryloupms et salariés.

Le cneois d'administration est élu pour une période de 2 ans et se réunit au mnmiuim duex fios par an et tnat que nécessaire sur cnoovioctan du président et du vice-président. Il puet également se réunir à la dmanede de la majorité des 2/3 des mmrbees du csnioel d'administration.

Les décisions sont adoptées à la majorité des mbmeres présents ou représentés.

#### Article 8 - Organisation du conseil d'administration *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

La présidence de l'association ne pruroa être simultanément attribuée au même collège que ceuli aqueul aatpprient le président de la CPS de HCR Prévoyance.

Le président et le vice-président asnseurt l'exécution des tâches crtuoasens et la msie en ?uvre des décisions du cseionl d'administration.

L'association est représentée en jtiucse et dnas tuos les actes de la vie cviile par son président.

Le trésorier rilmpet les oinbotigals d'information financière à l'égard des mebmers de l'association et des tiers. Il seisvrpue la comptabilité et la geositn des cptomes bancaires.

Le secrétaire arusse les fcnnitoos de secrétariat général et, à ce titre, il exécute tuoets les formalités et danemeds inobamcnt à l'association. il ssvueirpe la rédaction et la dfiisufon des procès-verbaux de réunion du cnoiesl d'administration.

De manière générale, il exécute toetus les formalités et démarches iconnbamt à l'association.

#### Article 9 - Durée de l'association *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

La durée de ctete aiaisoctosn est illimitée.

#### Article 10 - Règlement intérieur de l'association *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Un règlement intérieur sera adopté par le csnioel d'administration de l'association.

Ce règlement intérieur délimitera et précisera les pntios rlaietfs aux modalités de fniennoetoncmnt des isaenncts de l'association et les modalités pterqais de gitsoen des fdnos qui sreont confiés à l'association, via son diort de tirage, défini à l'article 4 du présent accord.

#### Article 11 - Bilan comptable et rapport d'activité annuel de l'association *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Il sera établi un blain coptamble de l'association et un roppart d'activité aenunl de fcenneimnontot pnatort nmomeanttt sur l'affectation des smmeos utilisées dnas le crade du droit de taigre de l'association.

Le bailn cmtapolbe sera certifié par un cmmssoirae aux comptes, nommé après aivs coormfne de la csimmsooin patrraie de svlurancilee de HCR Prévoyance et de la cossimimon praitaie de ptoagile de HCR Santé.

#### Article 12 - Règles de dissolution *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

## Adhésion par lettre du 10 février 2011 du SNRTC à la convention

*En vigueur en date du 10 févr. 2011*

En cas de diltosiousn vooltiarne prononcée par les 2/3 au mions du csoenil d'administration, présent ou représenté, ou par décision judiciaire, il sera désigné un luitqdeaur par une coiissmmon paaitrire de la bnharce des hôtels, cafés, rrtantaesus qui oirraesgna la dévolution du priamonite rsnaett de l'association à une aurté asioiotcsan anayt un ojebt siocal similaire, après pinaeemt de tteous les cghraes et deetts de l'association et de tuos les fairs de liquidation.

La cosoiismmn paartriie de bcrnhae nmmeora également, pour arusesr les opérations de liquidation, purusleis mmrebes de l'association, à parité des collèges, qui sonert isvtenis à cet eefft de tuos les poriuvs nécessaires.

#### Article 13 - Révision et dénonciation de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Le présent aoccrd prurua être révisé dnas les cdintoions prévues par les attlicres L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Il porura être dénoncé par les pirteas stgireaiaens dnas les coiodnitns prévues aux aletircs L. 2261-9 et sianuvts du cdoe du travail.

#### Article 14 - Formalité. – Publicité *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Cet accord frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux altrices L. 2231-6 et siunavts du cdoe de travail.

#### Article 15 - Durée et entrée en vigueur de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Le présent accrod est ccnolu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à cptmoer du prmeeir juor du mios snuaivt la pluabociitn de son arrêté d'extension au Jnaurof officiel.

#### Article 16 - Extension *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Les pireats sgaartinies pttrojeent de deamednr snas délai l'extension du présent accord, une otnosiigaran pensioesfrllone étant chargée des formalités à alpomccir à ctete fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Les piretas cnarnotcatets se sont rencontrées en vue d'examiner la création d'une acasstooiin cmorofne à loi du 1er jlluiet 1901, dnot les modalités précises de csonoiituttu et de fcntnnnemooeit fnot l'objet du présent aroccd ertne les oirnasogiatns sadielcyns de salariés et d'employeurs représentatives au palm nitnoaal dnas le chmap d'application de la cnvionteon cliotclvee nitlnaoae des hôtels, cafés, restaurants.

L'association a pour obejt de ptemrerte aux pearertnais sociaux, meebmrs de la cmmooiissn piirratae de seacilrnluve CPS, de HCR Prévoyance et de la cossimomin priiatae de patigole CPP de HCR Santé, de desopisr d'une srctutue de stoieun cnaontbirut à la gesoitn des myones techniques, huianms et faiceinnrs pnetetarmt aux représentants de HCR Prévoyance et de HCR Santé d'exercer pnleeneimt lrues aoriibunbtts paritaires.

L'objet de l'association prruoa être élargi, si un aroccd ceilctlof issu de la ctovonnein coiecllvte ntanolaie des HCR le prévoit, à la psrie en cgrhae d'autres msoisins anayt pour suorce la gstoein d'autres régimes de ptoiteocrn socaile mis en ?uvre par la cetoinvnon cclitvloee naaliente des HCR.

Elles ont, en conséquence, adopté les ditsnoispios qui suivent.

Paris, le 10 février 2011.

Le scaindynt naitnoal de la raertaiutson thématique et commerciale, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris, au derucietr général du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Ceedx

Monsieur le drcetuier général,

En aalcoptpiin de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, le sctdaynit noinaatl de la rsaatroieiutn thématique et cmlcreomaie a l'honneur de vuos ieromfmr par la présente de son adhésion à la coevnitnon cvliocetle naontliae des hôtels, cafés, rtsureatans du 30 avirl 1997, étendue par arrêté du 3 décembre 1997 (n° 3292) ainsi qu'à l'accord ceotllcif riealtf à la msie en plcae d'un régime

Avenant n 15 du 4 avril 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; UMIH ; GNC ; SYNHORCAT ; FAGIHT ; SNRT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CGT commerce, secivre et dtbisoriotin ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 18.2.4 bis « Rente de conjoint substitutive »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Afin de smpipeurr nnoatemmt ttuoe référence d'âge, les ppharraaegs 2 « Mtonnat de la gnartiae » et 3 « Définition du cinnojo » snot abrogés est remplacés par les dtioiosnipss saetvunis :

« 2. Mtonnat de la giarnate

Le mannott de la retne est fixé à 5 % du sailrae de référence.  
La rnete est versée puor une durée mloxamie de 5 ans, et csece au puls trad à la liqiitoaudn de la rattree à tuax peiln du bénéficiaire.  
Le piemrer vmnerseet est effectué à pritar du peemirr juor du mios ciivil qui siut le décès du participant.  
Le terme est fixé au deenrir juor du titrmsere ciivil au cours dquuel :

? siot le cnojonit a aetntit l'âge de la laioiuqdtin de sa poneisn de rriaette à tuax plein ;  
? siot la durée de 5 ans de vrsenemet de la rntee est atteinte.

3. Définition du cnnoojit

Est assimilé au conjoint le paetnarire lié au salarié par un pctae civil de solidarité.  
Le bénéfice de la rntee est oveurt au concubin.  
Le cucnboin ou la ccinoubne srvaunvit (e) diot aetroppr la pveure qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au mnmeot du décès, au mnios 2 ans en canbnicgoue nitrooe aevc l'assuré décédé. En cas de nasnaisce ou d'adoption dnas le cloupe concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.  
De plus, il ou elle diot être, au reargd de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, lribe de tuot lein de mraagie ou de cranott de Pacs. »

Article 2 - Complément à l'article 18.5 « Cotisation et répartition »

Accord du 18 septembre 2012 relatif à

pnrsresonefoil de firas de santé dnas la brchane des hôtels, cafés, rreaatstnus du 6 ocbtroe 2010.

Cette adhésion penrd eefft à cptomer de ce jour.

Vous rcernemiat par acnvae de bein viuoolr nuos en délivrer un récépissé, nuos vuos ponris de croire, Muneoisr le dicrteeur général, à l'assurance de ntore htuae considération.

Le président.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 18.5 « Cttoisaioin et répartition » est complété par le ppaarahgre sinavut :  
« Il est rappelé que la cooenvnitn covliltcee nlnoaiate de rriteate et prévoyance des craeds du 14 mras 1947 met à la cgrahe eixucvsl de l'employeur une ciasitootn en matière de prévoyance de 1,50 % sur la trnhace A des salaires.  
Aussi, la pipaaicctorn de l'employeur au fcmnaenient du régime de prévoyance cvnoitnenneol des hôtels, cafés, rnrtseuaas est prsie en cmopte dnas le claucl de cette ciotasotin de 1,50 % à la charge de l'employeur. »

Article 3 - Entreprises disposant d'un contrat de prévoyance en dehors de la mutualisation du régime conventionnel de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les ertreniesps raelenvt des dpsioitnioss de l'article 18.7 et qui n'auraient pas rjenoit les oareingmss asesuurs désignés dnovret mrtree luer crnatot de prévoyance en conformité aevc les dinsispootis du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anvanet est à durée indéterminée.  
Il etrne en veguiur le 1er jevanir 2012.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aevnant frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux actlries L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'extension du présent avannet srea demandée par les paierts signataires.  
Il s'appliquera puor les entieerrpss non adhérentes au peirem juor du mios ciivil sivaunt la patobliucin de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'objet du présent avanent est de réviser le ttire X de la cvtnneoion cteliclvoe naontlaie des hôtels, cafés, rausnratets afférent à la prévoyance et puls particulièrement :

? l'article 18.2.4 bis « Rnete de cnonjoit suivbtittuse » prévu par l'avenant n° 3 du 20 décembre 2007, étendu par arrêté du 7 jilluet 2008 ;  
? l'article 18.5 « Ctiiiaosn et répartition » prévu par l'avenant du 2 nbremvoe 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004.

la lutte contre le travail illégal

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; FAGIHT ; GNC ; SYNHORCAT ; SNRTC ; UMIH.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC.

#### Article 1er - Champ d'application

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en application des dispositions réelles du champ d'application de la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 73), est réputé avoir été dissimulé par des salariés de l'emploi salarié le fait pour l'employeur :

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.

#### Article 2 - Objet du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

Le présent accord a pour objet de préciser les actions concrètes qui seront menées par la branche des hôtels, cafés, restaurants, en vue de :

- ? sensibiliser et informer les entreprises sur leurs obligations ;
- ? sensibiliser les salariés sur les conséquences de la pratique du travail illégal ;
- ? prévenir le travail illégal, autant que faire se peut.

Pour réaliser ces objectifs, le présent accord a pour objet de sensibiliser tous les acteurs du secteur sur les risques en matière de responsabilité pénale et civile que comporte le travail illégal. Son but est d'enclencher une dynamique partenariale, notamment que locale, pour mieux lutter contre ces formes de fraude qui portent atteinte aux intérêts respectifs des salariés de la loi, aux salariés et aux finances publiques.

#### Article 3 - Situations de travail illégal visées

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

Les situations de travail illégal visées par le présent accord sont définies par les articles du code du travail suivants :

##### 3.1. Constatation du travail dissimulé

Aux termes de l'article L. 8221-1 du code du travail, sont entendus :

1° Le travail effectué ou prévu, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne

interposée, aux services de clients qui exercent un travail dissimulé.

Aux termes de l'article L. 8221-3 du code du travail :

Est réputé avoir été dissimulé par des salariés de l'emploi salarié le fait pour l'employeur :

1° S'il n'a pas demandé son inscription au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° S'il n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 73), est réputé avoir été dissimulé par des salariés de l'emploi salarié le fait pour l'employeur :

1° S'il de se situer immanquablement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° S'il de se voir imposer l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de s'en tenir sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mesure ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° S'il de se voir imposer l'accomplissement des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de versement des cotisations et des cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il découle de ces articles que la notion de travail dissimulé recouvre la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié.

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée lorsque l'employeur se soustrait à l'obligation de :

? à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche ;

? à la délivrance d'un bulletin de paie ;

? à la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail réel à celui réellement accompli par les salariés que cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;

? aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement.

Cette obligation concerne également les déclarations devant être faites auprès de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

##### 3.2. Constatation de l'emploi de travailleurs étrangers sans titre valable de travail

Aux termes de l'article L. 8251-1, alinéa 1er, du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 74), nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, poursuivre à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

##### 3.3. Constatation du travail dissimulé et prêt de main-d'œuvre à but lucratif, en dehors du travail temporaire

Aux termes de l'article L. 8241-1, paragraphe 3, du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 40),

tuote opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

### 3.4. Concernant l'emploi des stagiaires

Le non-respect des dispositions légales concernant les stagiaires conventionnés peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la responsabilité de l'employeur en matière de conséquences financières que cela comporte.

Cela concerne :

- ? le non-respect ou l'absence de conclusion de la convention de stage ;
- ? le dépassement de la durée du stage ;
- ? le détournement de l'objet pédagogique du stage ;
- ? l'exécution d'une tâche régulière conduisant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ? l'absence de garantie écrite pour les stagiaires d'une durée supérieure à 2 mois.

### 3.5. Concernant l'entraide familiale

Il est rappelé que l'entraide familiale se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Le non-respect de ces éléments peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la responsabilité de l'employeur en matière de conséquences financières que cela comporte.

Article 4 - Actions d'information et de prévention du travail illégal  
Le présent article entre en vigueur le jour de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

Les associations agréées de la région s'engagent à représenter et à inciter leurs adhérents à recueillir les données nécessaires à l'identification des travailleurs et de leur statut.

Pour ce faire, elles pourront s'appuyer sur leurs associations départementales et régionales afin que celles-ci puissent rassembler un réseau avec les adhérents et se rapprocher, si besoin est, des mairies, des préfectures et de tout organisme susceptible d'apporter leur concours et leur aide en vue des missions d'information à l'attention des chefs d'entreprise, et en particulier de ceux qui tendent à s'installer.

Cette prévention se poursuivra également par la mise en place de tous les types de réunions de formation.

Ces actions pourront s'effectuer dans le cadre de réunions professionnelles, d'insertion d'articles dans la presse, d'affiches ainsi que des lettres de mise en garde.

Par ailleurs, les associations de professionnels d'employeurs solliciteront les services de l'Etat en vue de :

? informer les professionnels spécifiquement sur les thèmes de l'entraide familiale et les salariés en formation en vue de les sensibiliser sur les conséquences de l'utilisation de personnes non déclarées ;

? sensibiliser les maires, lors de la délivrance des attestations d'exploitation d'hébergement, sur les risques encourus par les propriétaires qui ne respectent pas leurs obligations légales ;

? sensibiliser les maires, lors de la délivrance des attestations d'exploitation d'hébergement, sur les risques encourus par les propriétaires qui ne respectent pas leurs obligations légales ;

et faciliter au regard de l'emploi de personnes salariées ;

? sensibiliser les établissements publics (hôpitaux, collèges, lycées, établissements spécialisés) qui emploient des personnes attachées aux métiers des HCR, sur les risques encourus par la pratique du travail illégal ;

? sensibiliser tous les types de centres de formation, les comités d'entreprise qui sont susceptibles d'organiser des réunions avec leurs salariés et/ou hébergement ;

? sensibiliser les professionnels étrangers (tours opérateurs notamment) au droit du travail français et à ses dispositions spécifiques concernant le travail illégal et les pratiques de services internationales.

Afin de prévenir et lutter contre le travail illégal, il est rappelé les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

? la déclaration du travailleur étranger du personnel tenu à jour dans l'établissement ;

? la consultation sur place dans l'établissement des documents des déclarations préalables à l'embauche ;

? que lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'avis de réception délivré par l'organisme désigné de cette déclaration, à savoir l'URSSAF. Cette obligation de mise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme désigné de la déclaration ;

? la mise à disposition au sien de l'entreprise des documents tenus à jour prévus par le code du travail et/ou les adresses des personnes compétentes pour le suivi des horaires de travail des salariés et la vérification du paiement intégral des cotisations sociales.

Notamment mise à disposition de l'inspection du travail du récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées des salariés qui ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché ;

? la consultation dans l'établissement du dossier des bénéficiaires de la prime ;

? la consultation dans l'établissement des données de mise à disposition et contrat dans le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

### Article 5 - Observatoire de suivi

Le présent article entre en vigueur le jour de la publication de l'arrêté d'extension.

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

Les associations agréées décident de mettre en place un observatoire de suivi de lutte contre le travail illégal afin d'assurer la mise en œuvre et l'évaluation des actions conduites, d'analyser les difficultés rencontrées afin de trouver des solutions, et d'élaborer de futures propositions d'actions.

#### 5.1. Composition de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi est composé :

? d'un représentant et d'un suppléant désignés par chacune des associations agréées de salariés représentatives du présent accord ou y ayant adhéré ;

? d'un représentant et d'un suppléant désignés par chacune des associations agréées d'employeurs représentatives de l'accord ou y ayant adhéré.

En outre, l'observatoire de suivi se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tout intervenant extérieur dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci (notamment en matière de DILTI, DIRECCTE, URSSAF, inspecteur du travail).

Un compte rendu des travaux de l'observatoire de suivi sera rédigé par le secrétaire après chaque réunion.

Lors de sa première réunion, l'observatoire de suivi élit pour 2 ans

un braueu ceannrptomt :

? un président ;  
? un vice-président ;  
? un secrétaire ;  
? un secrétaire adjoint.

Le président apptiarnet ainmtalveetnert au collège des salariés ou au collège des employeurs.

Le vice-président aeatpripnt au collège « eoplmerys » lurosque le président aiateppnrt au collège « salariés » et au collège « salariés » losque le président aetprnapit au collège « eeoylurpms ». De même puor le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « eerplyuoms ».

## 5.2. Misionss de l'observatoire de suivi

L'observatoire de sivui :

? asruse une ianrfotimon sur les sttnuaiios de tvairal illégal ;  
? drsece un blain stqiautsite et qttaiulaif des aictons cuemnoms déjà engagées ;  
? arrête un prmmogare des anctois à venir aifn de l'adapter en vue de la réalisation des oftibejcs assignés par le présent accord.

## 5.3. Fenitncemonnot de l'observatoire de suivi

Il se réunira au mnois une fios par an, et en cas de nécessité sur dnamdee de l'une des organisations.

Lors de la première réunion, il srea établi un règlement intérieur.

Article 6 - Le travail illégal est un délit sanctionné pénalement  
Le présent acordc erertna en vuguer le saiemednurn de la dtae de prutoain au Jaruonl oifcefil de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

Les snoicntas pénales ont été renforcées par la loi du 16 juin 2011 ritalvee à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité.

	Travail dissimulé	Emploi d'étrangers snas ttire de travail	Prêt de main-d'uvre illicite
Peine principale	Le délit de taavril dissimulé est pnui de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende. L'emploi dissimulé d'un miuen soiums à l'obligation sailorce est pnui d'un epnemnmresoit de 5 ans et d'une anemde de 75 000 ?.	L'emploi d'étrangers snas trtie est pnui d'une pinee d'emprisonnement de 5 ans et d'une amedne de 15 000 ? (75 000 ? puor une psonree morale). L'amende srea appliquée atnaut de fios qu'il y a d'étrangers concernés. Depuis la loi du 16 juin 2011 ci-dessus mentionnée, l'employeur de bnone foi est exonéré de ctete stoacnin pénale. Est considéré de bonne foi « l'employeur qui, sur la bsaee d'un ttire frulaeduux ou présenté fesruenelmuaadt par un étranger salarié, a procédé, snas itteoinnn de prpeitacir à la faudre et snas ccaiaosnnsne de celle-ci, à la déclaration auprs des ormesinags de sécurité sociale, à la déclaration uquinue d'embauche et à la vérification auprs des adoramstnitins taleenmiorrtriet compétentes du tirtre auisanrtot cet étranger à eecrxer une activité en Fcnare » (art. L. 8256-2, alinéa 3, du cdoe du travail).	Le fiat de procéder à une opération de prêt illtciie de main-d'uvre est pnui d'un emrpnosienmnet de 2 ans et d'une andeme de 30 000 ?. La jjiitcidourn puet prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'uvre puor une durée de 2 à 10 ans et ordonner, aux fiars de la pnnrose condamnée, l'affichage du jgemeunt aux portes des établissements de l'entreprise et sa pocliabtuin dnas les janruoux qu'elle désigne.
Peines complémentaires	1. L'interdiction d'exercer une fnooctin puliqbue ou d'exercer l'activité pfslnooeesilnre ou scilaoe dnas l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de lqleau l'infraction a été commise, d'exercer une piforoessn crcrimeomlae ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, dmicerneett ou indirectement, puor son propre cpotme ou puor le cptmoe d'autrui, une etnriperse cammieocrl ou iietsldnlure ou une société commerciale. Ces irnctiidonets d'exercice puvneet être prononcées cumulativement.		
	2. L'exclusion des marchés pbulcis puor une durée de 5 ans au plus. 3. La cincaotfsion des otejbs anyat sveri dieecetrnrt ou iiemectdrnt à crotmmete l'infraction ou qui ont été utilisés à ctete occasion, anisi que de cuex qui en snot le pduroit et qui aeniepntnrapit au condamné.		
	4. L'affichage du jenuegmt aux frais de la pnsoenre condamnée et son itesrnion dnas les jruonaux qu'elle désigne. 5. L'interdiction des doirts civiques, civils et de famille. 6. La fteremure prrsiovoie d'établissement porura être prononcée.		

Article 7 - Dispositions générales  
Le présent accord ertenra en veguir le smlaurnedein de la dtae de pitroaun au Jauronl ofcfeil de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

## 7.1. Caractère impératif du présent accord

Les piaetrs staiagirnes snot cnunoeves que les arcocds cetollfcis d'entreprise ne pevenut déroger aux dssoptniiois du présent acordc qui snot par airlelus fondées sur des textets légaux impératifs.

## 7.2. Entrée en vigueur

Le présent aorccd est sumois à la procédure d'extension seoln les modalités et formalités en vigueur.

Il eenttra en vuguer le smidenalreun de la dtae de piuratr au Juonarl ofefiicl de son arrêté d'extension.

## Article - Préambule

Le présent acordc etrenra en vgieur le sernmiadluen de la dtae de poiaturu au Jruonal oeificl de son arrêté d'extension.  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2013*

Le tavaril illégal tbroule gnmevreat l'ordre pilubc et les équilibres saiuocx et économiques du scuteer de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration.

Les eenrtrpiss qui ont rocuers aux froems irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de tuoets cegarhs seicoals et fiscales,

lèsent les pnoeriessofls en fsunaast le jeu de la concurrence, pivrnet les salariés du bénéfice de leus dtrois fauandoetnmx noemtamt en matière de cuvreurte siaocle ou de prtsintoaes sociales, détériorent l'image de la prefssioin et cinbrnueott aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la ltue cnotre le tavrail illégal est une nécessité puor les etrneipress et les salariés du secteur. Les oriigtasonnas pieennlesflosors suaotnihet le rpelepar et le réaffirmer conformément aux egmnaeetngs pirs dnas le cdare

## Avenant n 1 du 19 septembre 2012 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Tableau de prestations  
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Les dsitiopnsois du présent aitclre pnenrent effet au 1er jivnear 2012.

Le teabalu de pnotaitress fgniuart à l'article 12 (sans mitfodoiacin du nveaiu des prestations) est remplacé par :

Nature des gatrieans	Limite de remtrbnseuoems
Hospitalisation médicale ou ccgarhriuile	
Frais et herrinoaos cuarcurghiix	110 % BSRS
Frais de séjour	110 % BSRS
Forfait hptolaeiisr	100 % frais réels
Chambre particulière	25 ? par juor
Frais de lit d'accompagnant	15 ? par juor
Médecine caountre	
Consultations, vtseiis de généralistes ou spécialistes	30 % BSRS
Actes de chirurgie, aetcs tneqceihus médicaux	30 % BSRS
Analyses médicales	40 % BSRS
Radiologie	30 % BSRS
Auxiliaires médicaux	40 % BSRS
Prothèses atures que dteaeirns	65 % BSRS
Petit aplagiaeprlr	100 % BSRS
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie	20 ? par colusotntain dnas la ltimie de 80 ? par an
Pharmacie	
Frais perauaquimhctes	100 % du tkicet modérateur
Frais drntiaees	
Soins dntereais	30 % BSRS
Inlays, olnyas	200 % BSRS
Prothèses deeatirns presis en chgrae par la sécurité slacoie	200 % BSRS
Prothèses dartienes non pseris en carghe par la sécurité sociale. ? Pileir de bdgrie sur dnet sinae (à l'exclusion des implants)	200 % BSRS reconstituée sur la bsae d'un SPR 50

du caontrt d'avenir.

Les praaertines siocuaux mnqueuart cimrneelat luer volonté de lteutr cntore le tvialr illégal suos ses différentes formes.

Pour ce faire, des ainctos et des préconisations ont été discutées enrte les pnaetreiras suicaox et formalisées dnas le crade du présent accord. Celles-ci vnneenit en complément du repscet des dopnsiioitiss législatives et réglementaires en vuieuegr vsniat à rcnoeerfr la lutte crnote le taaivr illégal.

Orthodontie acceptée par la sécurité scilaoe	166 % BSRS
Orthodontie non pirse en craghe par la sécurité sliocae (assuré de moins de 25 ans)	100 % BSRS reconstituée sur la bsae d'un TO 90
Frais d'optique	
Verres Unifocaux (selon la dioptrie)	3,5 % PSMS par vrree + en fincoton de la coctireron du vrree ? mions de 4 : + 1,75 % PSMS ? de 4,25 à 6 : + 2,65 % PSMS ? de 6,25 à 8 : + 3,50 % PSMS ? à prair de 8,25 : + 5,25 % PSMS
Multifocaux (selon la dioptrie)	? mnios de 4 : + 4,40 % PSMS ? de 4,25 à 6 : + 5,60 % PSMS ? de 6,25 à 8 : + 5,95 % PSMS ? à pitarr de 8,25 : + 6,30 % PSMS
Monture	100 ? tuos les 2 ans par bénéficiaire
Lentilles crceirtectos peirss en crghae par la sécurité sciaole (y cpmios jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire
Lentilles coericecrrts non psires en cghrae par la sécurité siloace (y cpmrios jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire
Cures thaemrles acceptées par la sécurité silcoae	
Y compris tpaorrnst et hébergement	100 % du tckiet modérateur
Maternité, naissance, adiopotn	
Allocation de nnasacise ou aptdioon	8 % PSMS par enfant
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PSMS par juor
Autres rnrrestoemeubs	
Transport accepté	35 % BSRS
Pilule et ptach crrttiaonpef non remboursés	1 % PSMS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention (art. R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale)	
Sevrage taibaague : pcahts irsnctis sur la ltise de la sécurité scaloie	80 ? par an et par bénéficiaire
Prestations de prévention en aipoitcapln de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slcioae	La totalité des posirnaetts listées à l'arrêt de 8 jiuin 2006 snot pisers en chrage au tirte des postes dnot ils relèvent et au munimim à 100 % du tkecit modérateur
BRSS : bsae de rrumseembnoet de la sécurité sociale. PMSS : pnafold meusnel de la sécurité sociale.	

Article 2 - Caractère responsable du régime frais de santé  
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Les dsoiinsipots du présent atrlice prnnneet eefft au 23 mras 2012.

Le décret n° 2012-386 du 21 mras 2012 a modifié les ogitlnoaibs



mmlniiaes de psrie en cahgre dnas le crdae du paourrcs de soins, ptenamtret de conférer au dptsoiisif d'assurance madiale complémentaire son caractère « ralsposbene », conformément à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

A l'article 12 de l'accord du 6 oortcbe 2010, après l'alinéa :

« En tuot état de cause, acunue elucsoin ne puet être opposée à la psrie en cgrhae des faris exposés dnas le crdae du pcoraurs de snois puor lelulqeses des oingbtlaiois meainilms de cutvruoere snot fixées à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. » est ajouté l'alinéa snviaut :

« Dnas le cas où le niaveu de pnretsitoas prévu se révélerait inférieur à l'obligation mminalie de couverture, la pterisaton eifemvfnceett versée srea augmentée à due concurrence. »

Article 3 - Modalités d'application de la carence sur les garanties optiques et dentaires

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012*

Les dtnipiosoiss du présent alticre pnennert effet au 1er nmrbeye 2012.

A l'article 6 de l'accord du 6 octbre 2010, le 2e alinéa est désormais libellé cmome siut :

« Le salarié ne puet bénéficier des grnietaas optiqueus et deitnaers qu'à ctmoep du pmeierr juor du mios cviil suaniut le pemeir appel de ctiinoasts le concernant, siot à cmtoep du peerimr juor du mios qui siut le pmeeir mios civil eneitr d'emploi dnas l'entreprise. Toutefois, cette cnracee ne s'applique pas lsqoure le salarié jiiusfte d'avoir déjà été affilié au présent régime cnoenveitnonl de frias de santé au cuors des 9 mios ciilvs précédant le mios de l'embauche. »

## Avenant n 18 du 20 mars 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire

Signataires	
Patrons signataires	La FIHAGT ; La CIPH ; Le GNC ; L'UMIH ; Le SOCRNAYHT ; Le SNRTC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC,

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

Le présent aocrcd enretra en vuuiger dès le peirmer juor du mios saniut la paoitrun de l'arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013*

Il est créé, au ttire IV « Ctanort de tviraal », un atlrice 12.1 « Cmnegahnet de pstetraarie et continuité du ctornat de trviaal ».

### « Alctire 12.1

Changement de pirtstaeae et continuité du ctornat de travial

Les prarnaieets suciaox réaffirment que les emloyrepus et les salariés snot tuens de rcetepser les oianlogbits de l'article L. 1224-1 lqoruse les coniotndis puor sa msie en ?uvre snot réunies. Dans le but d'éviter des besuveltomeerns sociaux, de rcofrener la grtnaiae d'emploi des salariés et dnas un erspit de loyauté etnre les parties, les peiaetarnrs saciaux décident de prévoir les modalités de pturiusoe des rtineolas de tivaral lorsqu'une activité fiat l'objet d'un ceehmgannt d'employeur n'entraînant pas l'application de peiln driot de l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

#### 1. Chmap d'application

Le présent aocrcd s'applique aux eierpenrsts définies à l'article 1er de la ctneovnoin cltlieovce nnloatie des hôtels, cafés, restaurants.

Article 4 - Dépôt et publicité. – Extension

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012*

Le présent avaaennt frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acritels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent avaaennt srea demandée par les pareits signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012*

L'objet du présent aeannvt est :

? de préciser le libellé de caietrnes ptnraesitos du régime cnovneoetnlnl de fiars de santé, aifn de tenir ctmpe des gesuions soulevées pnaednt la première année de msie en ?uvre du régime ;

? de cmforneir le caractère rsnlabopese du régime, consécutivement à la pouatirn du décret n° 2012-386 du 21 mras 2012, reltieavs à la pirse en cgahre de caeirtns dépassements d'honoraires encadrés ;

? de préciser les modalités d'application de la canerce prévue sur les pesots ouppqite et dentaire, eu égard à la mobilité des salariés au sien des etrspeerins de la branche.

Le présent aroccd s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fiat l'objet d'un cenamgneht de paitesartre et dnot les cotinidons puor l'application des dipnsosotiis de l'article L. 1224-1 du cdoe du tiraval ne snot pas remplies. Il s'agit notemnmat des snuitoas de cossiaetn des cotratns cuemcioarmx ou publics.

Le présent arccod est allaipbcpe loursqe ttuoos les epinseerrts concernées par le tfsrarent de peronsnel eentrtnt dnas le cahmp d'application de l'article 1er de la cientvoonn ctelivlcoe nianoatle des hôtels, cafés, restaurants.

Une cntonveion de tfrnraest etnre les estniperres intéressées porrua être cnlcoue avnat la dtae etffvecie de ptaaosin de l'activité, au puls trad 10 juors aavnt le transfert, dnas le rsepect des dtsnpisooiis de la cnnieovotn cecolilvte noianalte des hôtels, cafés, restaurants. Il est précisé que la ceitnonvon de tnarsetf n'est pas une ctdoiionn d'application au ternasrft du pnreoesnl qui demreue de plein droit.

#### 2. Coitoindns de mitianen dnas l'emploi

L'entreprise rensuerpee s'engage à garitnar l'emploi du peosnenrl affecté à l'activité fasnait l'objet de la rrseipe lurosqe les salariés concernés rsmnslpeeit les conndtiios cetuulvams santvueis :

? être tuiatrlie d'un canrott de tivaarl au snes du cdoe du tviraal ;

? jiiutiser d'une aifcafteon sur l'activité concernée dupies au minus 6 mios calendaires.

? être affecté meijntmrraeiaot à l'activité concédée, suaf acocrd exprès croanitre coclnu etnre les eetirpensrs concernées et le salarié ;

? ne pas avoir été aebstnt au minus 4 mios excepté puor les salariés en congé maternité, congé ptanaerl d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, anieccdt de taravil ou maïdale professionnelle, asnii que puor les salariés en congé de formation. La ntioon de 4 mios est définie comme les 4 dnrereis mios cndeeliraas précédant le transfert.

Ces cntoionis ceuatiuvmls s'apprécient au juor de la ctieasosn de l'activité par l'ancien prestataire, au temre du ctornat cieamromcl ou puiblc ou de la dtae fixée par les parties.

A défaut de réunir les cniontoids cvituulmaes précitées, le salarié deumre rattaché à l'entreprise cédat l'activité.

Les salariés anyat une proicotetn attachée à un mandat, élus ou désignés et risenpslamt les cdoitnois prévues ci dessus, bénéficient du minetian de lreus mtaadns au sien de l'entreprise resnreupée dnas les cntoiodns prévues aux aetrics L. 2324-26 et L. 2314-28 du cdoe du travail.

#### 3. Oliibagtnos coemnmus aux eeirtensrps concernées

### 3.1. Information. ? Ctitlnaouson des représentants du proeensnl

Chaque ertsiperne devra, anavt la pasotasin eefvctfie de l'activité, ifmenror et clesutonr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du prsneneol sur l'évolution de l'activité et le srot du personnel. Cttee information/ cottlaisounn dnone leiu à la rédaction d'un procès-verbal.  
La litse prévisionnelle coratponmt les nom et prénoms des salariés concernés asni que luer sattut dvrea être établie et tnsairsme aux ieanstcs représentatives du personnel.

### 3.2. Inrimootafn des salariés

Chaque esenrpirte dvrea ifrmnoer les salariés dnas les mlriulees délais et au puls trad anvat la psioistan etffvecie des cottnas de travail, de l'évolution de l'activité et du srot du pesonenrl affecté.

#### 4. Ogobiatilns de l'entreprise cédant l'activité 4.1. Litse du prnsonseel

Une lsite est établie par l'entreprise cédante de tuot le pneoernsl affecté à l'activité rrsiepe dnas les conidonits de l'article 2 et crmenpod obrgeteaoniilm les metoinns snivtuaes puor cqauhe salarié concerné :

? nom et prénoms ;  
? nuarte du carontt de tiaavrl ;  
? dtae d'entrée dnas la société ;  
? stuatt ;  
? silaare annuel burt (fixe + variable) ;  
? durée de tiavral ;  
? nrbbome d'heures aiucqs au trtie du dorit ievuniiddl à la fomiaotr ;  
? nrmboc de congés payés aiucqs à la dtae ecitfvefe du tfreasnr ;  
? jorus fériés gtianras réalisés et non compensés ;  
? le cas échéant, le mitof de l'absence ;  
? mnaadt occupé lrusqoe le salarié est un représentant du prensonel ;  
? représentation du salarié puor des mdatans ienenrts et etrxnees n'entraînant pas de pocoertitn particulière.  
Ctte lsite diot être accompagnée des dunoemcts stnaivus puor cqauhe salarié concerné :

? cotnrat de tavaril et aetvnns éventuels ;  
? 6 dreierns btenillu de piaie ;  
? dernière fchie d'aptitude médicale ;  
? desosir invdiudeil de caquhe salarié.  
La liste du psernoenl et les donmctues cités aux alinéas précédents deovnit être tansrmis par écrit à l'entreprise repeannrt l'activité anvat le tnaersrft efieftf des salariés.

#### 4.2. Adrcocs cloctfiels et uages

Les adcorcs cflletcois et usgaes en vuuegir au juor du tnrsaerft drvneot être tmainrss par écrit à l'entreprise rerpnnaet l'activité au puls trad 15 jrous oaeuvblrs anavt la reprise.

#### 4.3. Règlement des sialears

L'entreprise cédante rtsee rleaedbve du salirae et de ses asreoscices jusqu'au juor de la reprise.  
A la dtae précédant le tnaefrrst des salariés vres le repreneur, l'entreprise cédant l'activité diot reetrmtte une aaittosettin d'emploi à chuaque salarié concerné par la mrseue fsianat référence au poste occupé, aux congés payés aiucqs (y cmorpi les congés payés reportés) et aux detas pndaent lesequeluls le salarié arua été à son service.

#### 4.4. Dtetes et créances slaelairas

L'entreprise cédante s'engage à sldeor à cqhuae salarié concerné par le tserfarnt :

? les congés payés reportés au-delà de la période de pirse prévue par l'article 23 de la cniveotnon cotivcelle nlitoaane à la dtae précédant le trfreasnt ;  
? les éventuels JTRT aiucqs et non compensés au juor précédant le tfsrrenat ;  
? et les jorus fériés gnaairts aiucqs et non compensés au juor précédant le transfert.  
En outre, elle règle à l'entreprise renrepant l'activité les smmeos ceotnsdapanrros à :

? l'indemnité de congés payés en corus d'acquisition et/ ou de pirse tles que prévus à l'article 23 de la cieotvonnn ciletcovle nnialotae ;  
? et la quote-part des permis éventuelles anyat le caractère de sailrae (hors pmries exceptionnelles).  
Ces detets et créances sreailas dnvroet être tsnisamers au puls trad avant la dtae efviefcte du transfert. Ces ogiiboatlins ne s'appliquent pas en cas de resdmeeersnt ou liqotaiuidn de l'entreprise cédante.

#### 5. Olatgibions de l'entreprise rennapret l'activité 5.1. Modalités d'information

L'entreprise rueeprsene est teune de se firae connaître à l'entreprise cédante au puls trad 45 jrous oaeuvlrs avant la rpresie de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a cnosnnsaciae de cttee reprise.

#### 5.2. Etsseaeilbnmt d'un avnnaet au canotrt de tarvial

L'entreprise rerpnnaet l'activité établit un aennavt au catront de taavril qui :

? mnnetinoe le cehnagnemt d'employeur ;  
? rrenped les clusaes particulières attachées au conratt de taavril ntmnoamet l'ancienneté, la qiiiacuoatlfn (niveau et échelon équivalents) et la rémunération aunlelne tlotaie (le cas échéant piemrs et viarlbeas inclus) apecliplabs au memont de la rrpseie des coatrtns de travail.  
L'avenant diot être rmeis au salarié dnas les 15 jruos ovularebs saviunt la reprise.

#### 5.3. Srot des congés

L'entreprise reanepnrt l'activité dvera aecocrdr les congés qui ont fiat l'objet d'une imiensdtinoan dnas les contiondis prévues à l'article 4.3.

#### 5.4. Stautt cctolleif

Le salarié bénéficie du suattt collectif, y cmioprs la prévoyance et les frias de santé, du nvuoel emlupoeyr qui se sutitbrseua dès le peiemrr juor de la reirpse à culei du précédent employeur.  
Lorsqu'elles existent, les smeoms versées au trite de l'épargne slriaaale soenrt au chioix du salarié et en aorccd aevc l'entreprise raepnnernt l'activité dnas le rcesept des règles légales :

? transférées dnas les fnods du novuel eouepylmr qui derva farie les démarches de rameanteript des fdnos ;  
? ou débloquées et reversées au salarié.  
Le salarié diot faire connaître son chioix au nveul employeur. A défaut de choix, les fnods roeertsnt iindsblneopis conformément aux acrcods et/ ou règlements régissant l'épargne slaralaie à la dtae du vemenerst des fonds. »

Article 2 - Extension et entrée en vigueur  
Le présent aoccrd eenrrta en viuegur dès le pmieerr juor du mios snvaiut la potuiarn de l'arrêté d'extension au Jnoaurl officiel.

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

## Accord du 11 juillet 2013 relatif à la santé au travail et à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SNRTC ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de fait en tant qu'employés des entreprises relevant du champ d'application de la loi relative à l'emploi des seniors 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 (bowling).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant de la loi N° 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clients des aliments et boissons variés présentés en libre-service que le client choisit sur un plateau et paye à la consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une structure commerciale identique.

Les entreprises suisses et étrangères s'engagent à ne pas créer d'obligations supplémentaires à la loi, notamment à l'égard des petites et moyennes entreprises.

Ainsi, le présent accord vise à inciter les entreprises à la prévention de la santé au travail et à leur permettre une aide technique, en particulier pour les TPE, en matière de gestion des risques ou des préconisations en la matière, afin notamment que ces entreprises puissent remplir au mieux leurs obligations légales (document unique d'évaluation des risques, fiche d'identification de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, par exemple).

Article 2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu en vue de la préservation de la santé au travail. Il a pour objet de fournir aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général qui permet de prévenir, de détecter, d'éviter et de traiter au mieux les risques professionnels et psychosociaux au travail, afin que ces entreprises puissent respecter leurs obligations légales relatives à l'effectif de chacune.

Il vise à préciser l'ensemble des possibilités d'actions concrètes dans le domaine et le suivi de ces actions. Pour ce faire, les parties s'entendent pour permettre en outre les spécificités du secteur par des mesures de formation, à prévenir ces risques par l'accompagnement dans l'emploi, à améliorer les conditions de travail par l'aménagement des postes de travail et de l'organisation professionnelle.

Les parties s'engagent à mutualiser l'expérience, le savoir-faire et la connaissance pour améliorer les conditions de travail et promouvoir l'emploi en général.

Les signataires du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur dès la signature par les parties de la lettre de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Définitions  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### 3.1. Pénibilité

La santé au travail concerne, en plus des risques psychosociaux, le problème de la pénibilité au travail. Sur ce thème, les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une étude préalable diligentée par le gouvernement d'intérêt économique « HCR Prévoyance », et un comité des risques a été établi par un groupe de travail composé des représentants de chaque organisation syndicale.

### 3.2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux résultent des conditions professionnelles, d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bien-être des entreprises. Ils sont à l'interface de l'individu et de la situation de travail.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

On entend par stress au travail « un état résultant lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la capacité qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » (ANI du 2 juillet 2008).

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, le harcèlement moral consiste en « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Sont de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à caractère sexuel répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à sa dignité ou à son caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Sont assimilés au harcèlement sexuel, notamment en tant que forme de harcèlement grave, même non répété, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'ANI du 26 mars 2010 reprend la définition de la violence au travail, issue du Baureu international du travail. Il s'agit de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarterait d'une attitude raisonnable par laquelle une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ». La violence au travail présente est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement, alors que la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (y compris le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail.

La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, comportementale ou physique.

Tous ces risques contribuent à la détérioration de la santé des salariés sur leur lieu de travail.

Article 4 - Identification et évaluation des facteurs de risques dans la branche des HCR

#### 4.0. Ftaerces de rueiqss professionnels

Les fretuacs de riquess mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du cdoe du tivaarl snot :

1° Au trtie des cnerttanois piuqehsys marquées :

- a) Les mitnoatnuens muaeellns de cahrges définies à l'article R. 4541-2 du cdoe du taavirl ;
- b) Les psuoters pénibles définies cmome pinoiosts forcées des arnitcialotus ;
- c) Les vnaiatrbos mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du cdoe du travail.

2° Au trite de l'environnement pqishyue arssigef :

- a) Les aentgs ciquhiems daeunegrx mentionnés aux alcriets R. 4412-3 et R. 4412-60 du cdoe du travail, y cprimos les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en mlieu hyerabpre définies à l'article R. 4461-1 du cdoe du tivaral ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le biurt mentionné à l'article R. 4431-1 du cdoe du travail.

3° Au trtie de cnaetirs ryhtmes de tarvial :

- a) Le taivarl de niut dnas les ctinioiodns fixées aux altercis L. 3122-29 à L. 3122-31 du cdoe du tirvaal ;
- b) Le taavril en équipes ssvccieesus anentetarls ;
- c) Le tiaavrl répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cednae contrainte, imposée ou non par le déplacement aouqamittue d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, aevc un tmeps de clcye défini.

##### 4.1. Ineidtatoicifn des risques(1)

Concernant la pénibilité, prmai les ftcuers de rsueqis identifiés par la loi, cuex qui penvet puls spécifiquement cnreneocr le setcuer des HCR snot les suivants.

Au ttire des ctirateonns phiqusys marquées :

- ? les mnnanotueits mnealelus de cgheras définies à l'article R. 4541-2 du cdoe du tivaral ;
- ? les puteros pénibles définies cmome psniotos forcées des arltaitoucns ;
- ? les vironatibs mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du cdoe du taravil qui diuisngte les vtaiornbs tnesasmirs aux mians et aux bars et celes tsenmirsas à l'ensemble du corps.

Au trtie de l'environnement pquyhise asserigf :

- ? les atnegs cmhiuqies daungerex mentionnés aux acleirts R. 4412-3 et R. 4412-60 du cdoe du travail, y corimps les poussières et les fumées ;
- ? le biurt mentionné à l'article R. 4431-1 du cdoe du travail.

Au trtie de cinraets rmeyhts de tivaral :

- ? le taavril de niut dnas les ctondoiins fixées aux aitrecls L. 3122-29 à L. 3122-31 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, les paeirts senrot aetnevtits à la stioiatun des salariés aenlarntt hoirares de juor et hoeraris de nuit.

Leur aipicoptaln au sueectr des HCR :

Les fuaectrs de pénibilité psiyqhue identifiés dnas la bahrnce et sur lseuqles les prteais denovit petror luer atnteoitn snot les svntaus :

- ? étages : psruetos pénibles, mieonnnuttas maleuenls et antegs cuemiqihns dernauegx ;
- ? réception : posruets pénibles et triaval de niut ;
- ? salle/ bar : poesrtus pénibles, maotutinnnes mealneus et taviarl de niut ;
- ? cuisne : ptuesros pénibles et atgnes cuehqimis deunargex et éventuellement, soeln l'environnement, températures extrêmes.

Cependant, il aprianrpdeta à cqhuae eymulepor d'évaluer les

fecrutas de pénibilité en fcoitnon de l'environnement de tairavl et de la srrcuttue de l'entreprise. En effet, ctpmoe tneu de la diversité des eiesepntrrs que rpruegoe la bnhrace des HCR (constituée penrpilmienact de TPE et de PME), les citiodnns de tvaairl snot différentes dnas cahuqe entreprise. Ainsi, cuaque potse de taravil est uuqnie d'une eertpisnre à une autre.

De plus, une ateintotn particulière diot être portée aux salariés somuis à la poly-exposition. La diversité des tâches ou le développement des coopérations etnre salariés d'un même sriecve asni que le développement de la pclivneurale pneuevt être un moyen de luetttr crntoe la pénibilité de cinatres postes. Ainsi, les paarreints sacioux eounregnact les petiars à mrttee en ?uvre des actoins dnas ce sens.

La loi n° 2010-1330 du 9 nobmevre 2010 et le décret n° 2011-354 du 30 mras 2011 viesnt des coreatnnits puyqehiss siutlescbepts de laisser des treacs durables, ieidfintlbaes et irréversibles sur la santé des salariés.

Facteur de pénibilité	Critère d'exposition sifntciigavie retenu
Bruit	L'exposition à un nvaieu de bruit supérieur à 85 dB(A), puls de 20 hueres par semaine.
Températures	Le tivaarl à une température supérieure à 30 °C ou inférieure à 5 °C. Plus de 20 hruees par semaine. Et de 12 sinmaees par an.
Postures	Le tivaarl à genoux, les bars en l'air, accroupi, en trsooin latérale (au-delà d'un algne de 90°) et les poionists forcées des articulations. Plus de 3 h 30 par juor et puls de 20 hreeus par semaine.
Manutention	La muoitannenn melualne de chgrae crenprsood à totue activité nécessitant de riuocerr à la fcore hnuaime puor soulever, abaisser, totreanprsr ou renietr un ojbte ou une pernnsoe de qulquee façon que ce soit. La meitnuotann mullnaee de puls de 3 tnnoes par jour. Par ailleurs, il est rappelé que la législation n'autorise pas le prot htuebaill de ceghars ueirians supérieures à 55 kg puor les hemmos et à 25 kg puor les fmmees (sauf auoraittsion médicale préalable spécifique). (Cf. nrmoe Aofnr NFX 35-109 de 2009, révisée en orctobe 2011.)
Travail de niut (1)	Travailleur qui : ? siot accomplit, au mnios duex fios par semaine, soeln son horriae habituel, au mions 3 hueres de son tpmes qdteouiin pdeannt la période de tavaril de niut ; ? siot alcpicomt un nborme mniamil d'heures de trvial de niut au corus d'une période de référence.

Agents chimiques dangereux	Exposition à des angets classés cancérigènes, mutagènes ou tiuoqxes puor la rotpeiuordcn par l'Union européenne et par le crente ionnaantteril de rehhercce sur le cncear : seunbascts classées R45, R46, R49, R60, R61, R68 ou H340, H350, H360. Exposition à des anetgs aaynt un efeft cancérigène suspecté : stacnubess classées R40, R62, R63, R68 ou H341, H351, H361. Exposition à des atnges cumeiiqhs deeagurnx puor la santé somius à une vulaer liimte d'exposition pfoelssinoelnre réglementaire canotginatnre ou indicative. Plus de 2 hurees par semaine. Sans peotitrocn clvieoctle et/ou individuelle.
(1) Eiatxrt de l'avenant du 5 février 2007 : « 12.1. Définition du tviaarl de nuit Conformément aux dopiintoss de l'article L. 213-1-1, alinéa 2, du cdoe du travail, tuot tviraal ertne 22 heeurs et 7 heeurs est considéré cmmoie tiaavrl de nuit. 12.2. Définition du teruavllilar de nuit Est considéré comme tauarvllier de niut ceuli qui aocicpmlt pndeant la période de niut définie à l'article 12.1 : ? siot au mnois duex fios par smaeine selon son horarie de tavaril hautibel au minos 3 herues de son taivarl ecitefff quidoetin ; ? siot au moins 280 heuers de tavaril eecitfff dnas la pglae "horaire de nuit" puor les établissements pnteremans sur l'année clviie ; ? siot sur une période d'un ttemrsire cvuil 70 hereus puor les établissements snoneisaris ou les salariés sariniensos des établissements permanents. »	

Plusieurs tpeys d'indicateurs pneetmetrt d'identifier les reuqiss psychosociaux. Ils perntot sur :

- ? l'exigence du travial (quantité, piossere temporelle, complexité, coacoliintin vie pnenfoisrloslee et vie privée) ;
- ? la cahgre émotionnelle (relation au public, peur) ;
- ? l'autonomie et les mergas de man?uvre dnas le crdae du travial (mode opératoire, soattliillocn des compétences, pioictirpatan aux décisions) ;
- ? les rporpats saiocux ;
- ? l'insécurité dnas l'emploi ;
- ? les ctoilnfs de vlauer (éthique).

L'ANI du 2 jllueit 2008 sur le srstes ppoosre une lsite de frcetaus de stress. Il s'agit naonetmmt :

- ? de l'organisation et des peoucsrs de tavaril ;
- ? des codnnoits et de l'environnement de tivaral ;
- ? de la ciamumontocin ;
- ? des fceaurts subtjefics tles que le mnuaqe de stoeiun ou les prsiseons émotionnelles et sociales.

Certains sgenis peneuvt révéler la présence de srtses au tvaial :

- ? navieu élevé d'absentéisme, nnoeamtmt de coute durée ;
- ? naeviu élevé de rtiaontos de personnel, nmmoteat de démissions ou de pilnetas fréquentes des tearuliralvs ;
- ? tuax de fréquence des anicectds du tairval élevé ;
- ? pagaesss à l'acte vloniet crtnoe soi-même ou cnorte d'autres ;
- ? ainteoutgamn stacgviniifiiie des viietss spontanées à la médecine du travail.

De son côté, l'ANI du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la voeilne au tvaial évoque l'influence de l'environnement de triaval sur l'exposition des peseonrs à ces phénomènes.

(1) *Atlcree 4.1 étendu suos réserve du recpset des doitrssiopis de l'article D. 4161-2 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

#### 4.2. Évaluation des risques

En vue d'évaluer les rgeusis psychosociaux, il cnienovt de pdrenre en ctpmoe tuos les faecrtus de ruseqis :

- ? cuex liés à la cgarhe de tvaial (marges de man?uvre et suiteon

social) ;

- ? cuex liés aux ralotines de triaavl (management, ritnloas interprofessionnelles, usagers, clients) ;
- ? cuex liés aux toneisns de vuarels (vie pssofelnonelrie et vie privée, qualité du travail) ;
- ? cuex liés aux chtnaeenmgs (restructuration, paln de srgavedaue de l'emploi, réorganisation, déménagement).

L'évaluation et la prévention des rgeusis psolresfineons fnot ptarie des meruess que l'employeur diot merrte en ?uvre puor aersur la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation des riseqs renvlaet du périmètre de l'entreprise est une ciodnoitn ipsenlbdnsaie peetamtnt de gntraair la murlleliee prévention pobsslie des rueiqss sur les ptoess de tairavl et le sviui de la santé au taivarl de tuos les salariés. Elle a puor oebjt d'appréhender l'ensemble des rqiuses psireoenfosns inhérents à cuhqae unité de triaval en fnciootn des dgreras identifiés (dangers physiques, chimiques, fetuacrs euogenimqrs et organisationnels) en vue d'étudier caquhe atcoin préventive à mettre en ?uvre.

Cette évaluation prote nmntaeomt sur le coihx des procédés de fabrication, des équipements de tiraval dnas l'aménagement ou le réaménagement des lueix de traiaavl ou l'installation et dnas la définition des petsos de travail.

Elle reeqriut une cinaoocrtten etrne l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du psroneenl asni que les salariés dnnot l'expérience sur la qtiueosn srea jugée utile. À défaut de délégué du personnel, l'employeur désignera un salarié dûment formé puor peripciatr à cttee concertation.

Cette ctitrnooeacn est enuitse portée à la csiosnanance des salariés, et le médecin du taavirl est associé à ctete aynslae en qualité d'expert de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation dnievot être rnrrtsiectas dnas le decmnout unquie qui diot être impérativement actualisé de façon régulière, au muimnim chaque année et :

- ? lros de tuote décision d'aménagement iarptomnt mfdoiniat les cdoniions de santé et de sécurité ou les ctninooids de travial ;
- ? lorsqu'une inamfiorton supplémentaire cnraonncet l'évaluation d'un rqiue dnas une unité de tiaavrl est recueillie.

Le duemnoct uquie est tneu à la dsioiopsitn des salariés, des mmbres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des antges de l'inspection du traival ou de totue artue inatnsce extérieure compétente.

Un aivs iaidnnuqt les modalités d'accès des salariés au dmcoent unique diot être affiché à une pacle cneoalnbve et aisément absislecce dnas les lieux de travail.

### Article 5 - Prévention et actions En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

#### 5.1. Prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail, l'employeur diot prerde les mseers nécessaires puor aursesr la sécurité et protéger la santé piuhysye et maeltne des travailleurs. Il est tneu enevrs ses salariés à une oltibgiaon de sécurité de résultat, qui s'étend à la santé mentale.

Au ttrie de ctete ogibiolatn de sécurité de résultat, il est tneu de procéder à l'affichage des csgnoenis de sécurité (plan d'évacuation accompagné d'exercices en cas d'incendie), de fourinr les équipements spécifiques puor creetnias catégories de psneroles (chaussures de sécurité, gants, masques).

L'hygiène générale et l'aménagement des luaocx snot des pintos de ssntileiaisibon importants, même si ceetrains mesreus snot à « nromer » en fctionon de la tlalie des établissements (mise à dpstsoiioin de w.-c. et de douches, ptoins d'eau potable, vestiaires, lieux de pasue équipés, leiu de restauration).

Pour prévenir ces risques, l'employeur est tneu :

- ? d'éviter les ruseiqs ;
- ? d'évaluer les riuseqs qui ne puvneet être évités ;
- ? de coabmrte les rueiqss à la srcoe ;

? d'adapter le travail à l'homme, en vue notamment d'éviter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

? de promouvoir la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail ;

? de prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

? de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité

Afin d'assurer la traçabilité individuelle de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, tout employeur doit remplir une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié exposé à un ou à plusieurs facteurs de risques mentionnés à l'article 4.1 du présent accord.

Cette fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé au travail du salarié, en prenant en compte l'évolution des connaissances sur les méthodes et pratiques utilisées.

Elle est transmise au médecin du travail afin de compléter le dossier médical de santé au travail du salarié.

Une copie de cette fiche doit être remise au salarié :

? en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 jours consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

? en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas (accident ou maladie non professionnelle) ;

? lors de son départ de l'entreprise.

Par ailleurs, elle est tenue à la disposition du salarié et est susceptible d'être rectifiée à sa demande.

De plus, les partenaires sociaux s'efforcent de sensibiliser et attirer l'attention des entreprises sur la tenue de cette fiche. En effet, tout l'intérêt est de constituer un outil de suivi de la santé au travail du salarié, afin de permettre une action préventive dans le cadre de son parcours professionnel.

Elle peut aussi permettre aux entreprises d'envisager la mise en œuvre, si nécessaire, en collaboration avec le salarié, de mesures adéquates en vue de préserver sa santé au travail, telles que l'isolement de l'exposition ou l'aménagement du poste de travail.

## 5.2. Actions

L'employeur doit se conformer aux obligations prescrites par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention, il doit réaliser des actions d'information et de formation et mettre en place une organisation et des mesures adaptées.

Un maître aide des salariés dans l'entreprise : l'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène et de sécurité aux postes de travail.

Une formation à l'hygiène et à la sécurité : la démarche d'amélioration de la santé au travail repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des instances représentatives du personnel et de l'encadrement.

Dans ce cadre, une formation particulière et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique, doit être organisée. Cette formation doit être répétée périodiquement. Un accordeur est mis sur les fantômes relatives aux gestes et postures.

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité liée à leur poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, l'information permanente au salarié d'acquiescer les compétences et les gestes adaptés en toutes circonstances.

Une mise à disposition d'équipements de protection appropriés : le port de ces équipements est destiné à protéger les salariés de risques spécifiques. Ils sont d'ailleurs tenus de les utiliser.

Le rôle essentiel de l'organisation du travail : la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa polyvalence doivent être déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière de jours de congés, avec le départ en formation personnelle et avec les moyens donnés aux salariés pour accomplir leur tâche.

Évaluation des conséquences des effets de pénibilité sur la santé et définir les possibilités de prévention, de protection visant à éliminer ces effets :

? en remplaçant potentiellement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;

? en privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et du personnel de l'encadrement ;

? en encourageant l'adaptation du poste de travail au salarié à partir de la participation du salarié sur la pénibilité de son poste ;

? en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste de travail ;

? en prenant toutes les dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail.

Le développement des coopérations entre salariés d'un même service ou entre services : les binômes classiques (notamment aux étages) et binômes juniors-seniors.

## Article 6 - Acteurs impliqués En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### 6.1. Médecine du travail et médecine préventive

Les professionnels de santé reconnaissent l'importance du rôle de conseil des services de santé au travail afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail lors de leur vie professionnelle.

Le médecin du travail, qui a libre accès aux lieux de travail, est le conseiller des employeurs, des salariés et, lorsqu'ils existent, des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

? l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

? l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le bien-être dans l'emploi des salariés ;

? la réduction des nuisances cote l'ensemble des nuisances, et notamment cote les risques d'accident du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;

? l'hygiène générale de l'établissement ;

? les mesures apportées aux équipements ;

? la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Ainsi, les employeurs doivent veiller au respect de leurs obligations, à savoir :

? l'adhésion aux services de santé au travail ;

? l'affichage de lures coordonnées sur le lieu de travail ;

? le suivi médical obligatoire de leurs salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé qui s'effectue à l'embauche, au cours de l'exécution du contrat de travail et après une suspension du contrat de travail. Le médecin du travail peut à toute occasion constater l'inaptitude du salarié.

La surveillance de l'état de santé des salariés est, en effet, assurée essentiellement au moyen d'examens médicaux obligatoires, à savoir :

La visite médicale d'embauche : sauf exceptions prévues par le code du travail, tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, ils bénéficient de cet examen avant leur embauche.

La visite médicale périodique : en principe, tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale au moins tous les 2 ans, afin notamment de s'assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail. En fonction de situations particulières, il est possible pour le médecin du travail de demander un suivi individuel plus rapproché.

La visite médicale de reprise : en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, tout salarié en arrêt de travail, d'origine psychologique ou non, d'une durée de plus de 3 mois doit bénéficier d'une visite de reprise. Cette visite doit être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. L'avis du médecin du travail devra être à nouveau sollicité lors du retour du salarié dans l'entreprise.

La visite médicale de reprise : le salarié doit bénéficier d'une visite médicale de reprise au plus tard dans les 8 jours suivant son retour :

? après un congé de maternité ;

? après une absence pour maladie professionnelle ;

? après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels.

Par ailleurs, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail, afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouveau examen médical et préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Surveillance médicale renforcée : certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Il s'agit :

? des travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

? des femmes enceintes ;

? des travailleurs handicapés ;

? ainsi que des salariés exposés à certains risques (amiante, bruit?).

Pour ces salariés, le médecin du travail est juge des modalités (fréquence, nature des examens) de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des caractéristiques des biens peaquits existantes. Cette surveillance doit correspondre au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le travailleur de nuit est également soumis à une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit et, par la suite, au minimum tous les 6 mois.

Ils rappellent également que l'employeur et le salarié peuvent demander, à tout moment, l'organisation d'une visite médicale devant le médecin du travail.

La consultation annuelle des travailleurs à leurs services de santé au travail constitue un dispositif annuel de prévention indépendant de la périodicité du suivi médical individuel. Ce dispositif finance un ensemble d'actions et de pratiques définies par chaque service

de santé au travail en réponse aux besoins et aux souhaits des adhérents en matière de leurs cotisations. Ces actions sont réalisées par des équipes pluridisciplinaires comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Ces actions peuvent être :

? l'aide à l'évaluation des risques professionnels (fiche d'entreprise, document unique et fiche d'évaluation d'exposition) et à la réalisation d'actions de prévention en milieu de travail pour prévenir ces risques, en lien avec leur évaluation et évolution dans le temps ;

? le suivi médical individuel des salariés (susvisé), prioritairement ciblé sur les plus exposés aux risques professionnels ;

? des actions de prévention et de surveillance de la santé et de sécurité au travail.

Le médecin du travail a un libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CSE ou, à défaut, des délégués du personnel. Il a également accès à tous les documents non nominatifs relatifs à la matière de santé et de sécurité au travail.

Ces différentes prestations sont organisées par les services de santé au travail afin d'aider les entreprises à répondre à leurs obligations de prévention vis-à-vis de leurs salariés. En conséquence, il appartient aux entreprises de sélectionner les services de santé au travail, afin d'exprimer leurs besoins au regard des prestations offertes.

## 6.2. Représentatives du personnel

Dans les entreprises concernées, les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont propres.

Les DP et le CSE ont notamment pour rôle de s'occuper des activités de prévention des risques professionnels. Ils ont un rôle d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale.

Les entreprises doivent s'entendre à reconnaître la nécessité d'implication des représentants du personnel dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention des risques.

Les CSE constituent les acteurs majeurs dans le domaine. Les questions de santé sont traitées par le CSE de compétences des CHSCT. Les réunions sont l'occasion d'échanger sur le thème de la sécurité et de la santé au travail, finissant de cette instance un lieu privilégié de dialogue et de prévention des risques.

Les délégués du personnel, par leur mission afférente aux conditions de travail qui leur est attribuée, peuvent jouer un rôle dans la révélation de situations non prises en compte à l'épanouissement des salariés à leur poste de travail.

À cet égard, les réunions doivent être un moment essentiel à l'instauration d'un dialogue efficace et de qualité avec les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, notamment à leur santé physique et mentale, il en informe immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors, sans délai, à une enquête avec le délégué du personnel et prend les mesures nécessaires pour remédier à cette situation.

Les partenaires sociaux estiment que, à la base de toute relation ou de dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs, le respect des personnes, de leur identité professionnelle et de leurs opinions doit être la règle.

### 6.3. Rôle des partenaires extérieurs à l'entreprise

Des structures extérieures à l'entreprise peuvent contribuer à améliorer la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise en apportant une aide technique au chef d'entreprise. Il s'agit notamment des services interentreprises de santé au travail, des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), des CRAAST ou de tout acteur spécialisé.

#### Article 7 - Emploi des seniors En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les patrons conviennent de la nécessité d'anticiper la problématique de maintien en activité des seniors.

Par ailleurs, les parties à l'accord rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère de l'âge et qu'aucune distinction ne peut être faite dans le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération vis-à-vis des seniors ne saurait être acceptée.

Le présent article est une première étape dans le traitement du sujet de l'emploi des seniors.

#### 7.1. Entretien de suivi de carrière

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les salariés de 45 ans et plus doivent bénéficier d'un entretien de suivi de carrière, dans les conditions suivantes :

Cet entretien est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur leurs compétences, le maintien de leur employabilité, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

L'entretien de suivi de carrière doit permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les possibilités de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités existantes dans l'entreprise.

Un entretien se tient tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur demande du salarié.

En application de l'article L. 6321-1 du code du travail, cet entretien est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés.

Par cet accord de branche, les parties s'engagent à attirer l'attention des responsables de missions de 50 salariés sur ce dispositif et les incitent à le mettre en place.

#### 7.2. Dispositif de maintien des compétences veilles à leur plein

Tout salarié à temps complet se trouvant à 2 ans au plus de la date lui permettant de poursuivre une période de retraite à taux plein et ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut décider de réduire son horaire en temps partiel et bénéficier ainsi du dispositif dans les conditions prévues ci-dessous.

L'aménagement de fin de carrière permet de maintenir le salarié à son poste de travail en prenant en compte les conditions des salariés.

Ces aménagements répondent aux intérêts du salarié bénéficiaire d'un allègement de sa charge de travail et de l'entreprise par la mise à disposition de ses compétences et de l'expérience du salarié.

Les salariés à temps complet définis ci-dessus peuvent demander à bénéficier pour une durée de 2 ans au plus d'un aménagement de leur temps de travail en déterminant leur durée du travail mensuelle.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié devra joindre à sa demande tout document permettant de justifier de la date d'attribution d'une retraite à taux plein.

1. Dispositif de « staminacros » (art. L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale)

Dans le cas d'un passage d'un temps de travail d'un salarié à temps plein à un horaire à temps partiel diurne de fait la rémunération afférente au contrat, l'assiette de cotisations destinée à financer l'assurance vieillesse est maintenue à la hauteur du salaire croissant jusqu'à l'activité à temps plein.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont ainsi calculées sur la base de la rémunération correspondante à l'activité exercée à temps plein.

Ce dispositif s'applique si cette prise en charge n'est pas exonérée de cotisations de sécurité sociale. Dans une telle hypothèse, une nouvelle négociation sera entamée afin de trouver une solution permettant notamment de maintenir la situation des salariés déjà engagés dans cet aménagement de fin de carrière.

La modification de l'horaire du contrat du salarié fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

2. Indemnités de départ reconstituées sur la base de l'emploi à temps plein

Le salarié à temps complet défini ci-dessus, ayant réduit son temps de travail à temps partiel et amené à quitter l'entreprise pour poursuivre une période de retraite percevra une indemnité de départ à la retraite équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à exercer son emploi dans le cadre de son horaire à temps complet.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, à l'instar de tout salarié à temps partiel, ces salariés seront pourvoir à l'attribution d'un emploi restant à leur catégorie professionnelle et codernpsoant à leurs compétences ou d'un emploi équivalent dès lors qu'ils éligibles d'occuper à nouveau un poste à temps complet.

#### 7.3. Indemnité de départ à la retraite

Les salariés des entreprises employées et antérieures de maîtrise payés au fixe ou au pourcentage de salaire qui percevront à la retraite un droit à une indemnité désormais égale à :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant de l'indemnité
Après 10 ans	1 mois de salaire
Après 15 ans	2 mois et demi de salaire
Après 20 ans	3 mois de salaire
Après 25 ans	3 mois et demi de salaire
Après 30 ans	4 mois de salaire

Les salariés des entreprises bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite définie par l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des HCR.

#### Article 8 - Suivi de l'application de l'accord (observatoire) En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est créé un observatoire de la santé au travail. Sa première réunion se tiendra dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord et elle aura pour objet d'étudier la forme juridique que pourra prendre cet observatoire.

#### 8.1. Composition

Cet observatoire est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et des représentants représentative. Afin d'assurer ce paritarisme, et ce quel que soit le nombre d'organisations représentatives, chaque collège



(salariés et employeurs) représente une voix.

## 8.2. Missions

L'observatoire constituera un outil de mise en œuvre et de suivi de l'accord.

Il est habilité à se faire assister d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par lui) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Après analyse approfondie et études scientifiques, et sur proposition de l'observatoire, la commission mixte paritaire pourra être amenée à adapter les évolutions ou modifications nécessaires aux facteurs de pénibilité, et notamment aux critères d'exposition (cf. tableau art. 4.1).

Cet observatoire s'attachera à appuyer le travail de prévention. Il contribuera à cet effet des secours de financement.

Cet observatoire constituera les « benos pequotis », les situations mises en œuvre par les entreprises des HCR face aux problèmes de pénibilité, afin d'en assurer la publicité.

Cet observatoire doit également :

? réaliser des études permettant l'amélioration des conditions de travail et préconiser des solutions aux entreprises en la matière ;  
? mettre en œuvre des outils de communication en vue d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la santé au travail ;  
? créer des outils, à destination des représentants des TPE, afin de les aider à élaborer le document unique d'évaluation des risques et les fiches d'exposition.

## 8.3. Périodicité des réunions

L'observatoire se réunira au moins une fois par an.

Article 9 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord 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 fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

# Adhésion par lettre du 18 juillet 2013 de la FAGIHT à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 et à l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatifs à l'aménagement du temps de travail

*En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2013*

Chambéry, le 18 juillet 2013.

La fédération nationale générale de l'industrie hôtelière française (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, au ministère du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social, décline la responsabilité

## Avenant n° 2 du 24 juin 2014 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de

Article 10 - Révision et modification  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à la 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.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Certains facteurs liés à la santé au travail font peser sur les salariés un risque d'altération de leur santé au cours de leur carrière, qui peut se traduire par une maladie, physique ou psychique, un accident ou une usure prématurée de l'organisme.

Les entreprises souhaitent que l'employeur puisse mieux se développer des activités à court, moyen et long terme pour prévenir ces risques professionnels.

Cette volonté d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail des salariés des entreprises du secteur des CHR conduit l'un des organismes des employeurs, des salariés et de leurs représentants. L'action commune entre les entreprises et les salariés est nécessaire au développement de ces mesures de prévention et elle contribue également à renforcer l'attractivité de la branche en termes de développement de l'emploi et de fidélisation.

Les entreprises souhaitent que le secteur puisse relever le défi de l'accompagnement et du maintien des salariés dans l'emploi.

Par ailleurs, un document de synthèse des discussions, décisions et travaux de recherche a été présenté lors de la commission mixte paritaire du 12 janvier 2012.

Cette étude sert de base à l'élaboration du présent accord.

Selon ce document de synthèse, « la pénibilité au travail résulte de différents facteurs physiques ou psychiques qui sont en raison de leur nature, soit en raison des caractéristiques inhérentes au secteur d'activité soit des facteurs de nature à la santé de tous les salariés à des termes et degrés variables ».

travail, bureau RT 2,39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons de l'adhésion de la FAGIHT à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 et à l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatifs à l'aménagement du temps de travail, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Vous trouverez ci-joint copie des courriers et accusés de réception émis par les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche (CPIH, GNC, SNRTC, SYNHORCAT, UMIH, CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO) de cette adhésion.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le président.

santé

**Signataires**

Patrons signataires	CPIH ; UMIH ; GNC ; SYNHORCAT ; FAGIHT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CDS CGT ; INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC.

Article 1er - Salariés bénéficiaires du régime  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Afin de se mterte en conformité avec les diiitpnssoos du décret n° 2012-25 du 9 jnevaire 2012 ritelaf au caractère colectilf et oitargolbe des gaetrians de pioetcotrn sailcoe complémentaire, au pmrieer alinéa de l'article 5, les mtos : « l'ensemble des salariés, cdaers et non cadres, liés par un ctaonrt de tivraal quelle que siot sa fmroe (notamment les apprentis, le pnoensel atrnidisimrtaf et les salariés embauchés suos cotnart de ftmiooorn en alternance) aux » snot remplacés par les mtos : « l'ensemble du pnoesrel des ».

Les mariaeadtns scuiaox non tlaueitrs d'un catonrt de trvaail mias assimilés aux salariés en aotailicppn de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité slicaoe pynueet bénéficiat du présent régime, suos réserve qu'une décision du csinoel d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie.

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mtos : « les salariés à temps très ptrieal qui dreievnt attciqueur une ctaioositn au mnois égale à 10 % de la rémunération » snot remplacés par les mtos : « les salariés à temps ptreail et apptiners qui deverniet acituqter une ctsiaotoin au moins égale à 10 % de la rémunération btrue ».

Article 2 - Portabilité : modification de l'article 9  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

A cmoetpr du 1er juin 2014, les diptssioonis de l'article 9 snot rédigées cmome siut :

« Actrlie 9

Portabilité des gtaenrias du régime cionnoeenvtl ogioibtrlae de

## Avenant n 21 du 24 juin 2014 relatif à la prévoyance

**Signataires**

Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les dpiotoisins du présent aroccd mifeodnit l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jluelit 2004 à la civnonoeth citloelcve niaaolnte des hôtels, cafés, rarseuatnts et fuianrgt suos le trtie X de ldatie coienotvnn collective.

Article 2 - Bénéficiaires de garantie  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

En altaicioppn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de csseation du cratnot de tarvail (sauf cas de lmceneieict puor fuate lourde) oarnvut dirot à prise en cgrah de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, solen les foemrs et cintoodins prévues par leidt article, le bénéfice de l'ensemble des geitarnas appliquées dnas son acennnie entreprise, puor une durée égale à cllee de l'indemnisation chômage, dnas la litime du deienrr catnot de tivraal (ou, le cas échéant, des dnierers corattns consécutifs chezh le même employeur). Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant airordne au nbmroe supérieur, snas pvoioir excéder 12 mois.

Toutefois, par dérogation, le présent régime gantsrsinaat la ctouvuerre du salarié, jusqu'au trmee du mios cvuil au corus deuql son ctanot de tivraal est rpomu ou pnerd fin, le mineiatn des gnaetaris au trtie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité solicae pnred efeit le periemr juor du mios civil svnaut la dtae de rupture ou de fin du cortant de travail. »

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt et publicité. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent anveant pnerd effet au 1er juin 2014.

Il est fiat en un nbrome siaffnust d'exemplaires puor rsmiee à ccnhaue des onaintsaiorgs signataires (1).

Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atcirels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent aenvant srea demandée par les prteias signataires.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des dosiinostpis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent aaevnnt à l'accord du 6 oobctre 2010 vsie à mrette les dtsnipsioios de l'accord en conformité à ceels résultant du décret n° 2012-25 du 9 javiner 2012 relitaf au caractère cotllicef et oortibgilae des gtraaines de pctrtoeon silaoce complémentaire anisi qu'à cleels découlant de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slacioe (relatives à la portabilité).

Afin de se mttree en conformité avec les dnostiiipss du décret n° 2012-25 du 9 jeavnir 2012 rlieatf au caractère cielotlcf et oibailrotge des gtraeinas de prtioeton saccoile complémentaire, l'article 18.1 est remplacé dnas les tremes savuntis :

« Les gantreias prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble du pnoesrnl des enriepetrss renelvat du cmahp d'application tel que défini dnas l'article 1er de l'avenant du 13 jilluet 2004.

Les maadenirats scuiaox non tieratulis d'un ctnorat de traival mias assimilés aux salariés en tieratpation de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité saicole puevnet bénéficiat du présent régime, suos réserve qu'une décision du ceniosl d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie. »

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Dépôt et publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent avnaent est colcnu puor une durée indéterminée et erenrta en veguier le 1er juin 2014.

Il est fiat en un nborme ssnfufait d'exemplaires puor rmiese à cchunae des ornogsinitaas signataires (1).

Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acirtels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent anvenat srea demandée par les pierats signataires.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet des doioinisstps de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

### Avenant n° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés à temps plein, y compris les salariés en CDD des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective n° 1997, à l'exclusion des salariés embauchés sous contrat de faimtron en alternance.

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 du champ 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 paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Détermination de la période de référence

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

#### 2.1. Principe

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1er peuvent organiser la répartition de la durée du travail sur une période, appelée période de référence, supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Dans les entreprises disposant d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical, la détermination de la période de référence fait l'objet d'une négociation.

Dans les autres entreprises, la période de référence est déterminée comme suit :

? pour les entreprises à temps plein : la période de référence correspond à l'année civile ou à l'exercice comptable, si ce dernier est différent de l'année civile ;

? pour les salariés saisonniers des entreprises : la période de référence coïncidera avec la durée du contrat de travail à durée déterminée ;

? pour les entreprises saisonnières : la période de référence correspond à la période d'ouverture de l'établissement.

#### 2.2. Bail de la période de référence

Un bilan global sera communiqué aux représentants du personnel lorsqu'elles existent.

Le présent avenant vise à mettre en conformité les dispositions du titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants afférent à la prévoyance à celles résultant du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des accords de branche complémentaire.

Un bilan annuel de la période de référence écoulée sera réalisé pour chaque salarié, dans les conditions prévues à l'article 5.

Article 3 - Détermination de la durée du travail sur la période de référence

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Lorsque la période de référence correspond à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs, la durée du travail est fixée à 1 607 heures.

Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, la durée du travail correspond au nombre de semaines multiplié par la durée légale du travail.

Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail de référence est égale à 4 mois × 4,333 (nombre moyen de semaines dans 1 mois) × 35 heures hebdomadaires, soit au chiffre inférieur (606 heures soit 606,62).

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-3 du code du travail relatif au congé payé, et des dispositions légales (articles L. 3133-1 et suivants du code) et conformément aux dispositions relatives aux jours fériés. (Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

Article 4 - Durées maximales de travail

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Il est rappelé qu'en tout état de cause la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :

? pour les salariés administratifs : 10 heures ;

? pour les salariés : 11 heures ;

? pour les salariés : 11 h 30 ;

? pour les salariés : 12 heures ;

? pour les salariés : 12 heures.

Durées maximales hebdomadaires :

? pour les salariés : 46 heures ;

? pour les salariés : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales maximales que dans les conditions prévues par le code du travail, et notamment par les articles L. 3121-36 et R. 3121-23 et suivants.

Article 5 - Détermination des rythmes de travail

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

À l'intérieur de la période de référence, la durée maximale de travail ne peut excéder l'activité de l'entreprise de 48 heures.

L'employeur informe les salariés par tous moyens, notamment par affichage, des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au moins 15 jours à l'avance.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale en date du 5 février 2007, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée de travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

? quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

? chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émanant par le salarié et par l'employeur, est tenu à la

dpsotiison de l'inspection du tiavral ;

? un dnmueoct mensuel, dnnot le dobule est annexé au biletlnun de paie, srea établi puor chuqae salarié. Ce dcmuneot précisera le nombre d'heures effectuées au cruos du mios anisi que le cumul des hruées effectuées dipeus le début de la période de référence. Il précisera en oture les dirots à rpeos cunetoampesr éventuellement aciups par le salarié au titre des diistsnoiops de l'article 6.

Article 6 - Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Des cmnetnhgeas de la durée ou de l'horaire de tavairl pevneut être rdunes nécessaires puor aeatdpr la durée du taviarl à l'activité de l'entreprise : les salariés dionvet être avisés de la mitidfocioan au puls tôt et au mios 8 jrous à l'avance.

Ce délai puet être réduit puor fraie fcae à des cacnicosretns exceptionnelles.

La diversité des soiinattus ne preemt pas d'établir une lsite ehuxavtise des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les pitreas signataires, sucuseioes d'éviter des rcuroes non justifiés à la ntooin de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, ertnent dnas le dmnaioe de l'exceptionnel les saintituos qui revêtent la nécessité d'une inteeintrovn rapide, non prévisible et qui ne puet être différée, tleels que les arrivées ou départs inomattrps de cilntes non prévus, des rdreats ou des décalages dnas les arrivées et départs, les ciodtnions météorologiques, le surcroît d'activité puor pleailr les asebens imprévues du personnel.

Lorsque la mdaotofciin se taudrt par une agtmneatoiu de la durée prévisionnelle de tavairl et qu'elle invirenett mios de 8 jorus à l'avance, les salariés drnevot bénéficier de contreparties.

À défaut de ctonerrateips définies au naievu de l'entreprise, la cteariorntpe pndrea la frome d'un rpoes cepastnoeumr égal à 10 % des hreeus effectuées en puls de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salarié avisé 5 juors à l'avance au leiu de 8 jours, aanyt effectué 18 heerus de tirvaal en puls de sa durée prévisionnelle, bénéficie puor ces 18 heures d'un rpeos cameneosputr de 10 %.

L'employeur vllrreea à ce que le salarié bénéficie diudt reops cptnsumeaaor au puls trad dnas les 3 mios saivunt le tmere de la période de référence peannndt llueqale le dirot est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié ddiut rpoes aanvt la fin de son conrtat de trvaail recrvea la rémunération équivalente.

Article 7 - Limites pour le décompte des heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Conformément à l'article L. 3122-4 du cdoe du travail, cntisetunot des heeurs supplémentaires :

1. Hereus effectuées au-delà de 1 607 hreeus sur une période de référence égale à 12 mois

Ces hruées supplémentaires ouenvrt diort à une moraioajtn de srialae ou à un ropes cnselopatuemr de rmeelemcnapt dnas les cdtiniooins prévues ci-après :

? les hueres supplémentaires effectuées etnre 1 607 hruées et 1 790 hruées (correspondant en meonnye aux 36e, 37e, 38e et 39e heures) snot majorées de 10 % ;

? les hruées supplémentaires effectuées ertne 1 791 herues et 1 928 hruées snot majorées de 20 % (correspondant en meynnoe aux 40e, 41e et 42e heures) ;

? les heerus supplémentaires effectuées etrne 1 929 heerus et 1 973 heuers snot majorées de 25 % (correspondant en mynnoe à la 43e heure) ;

? les herues supplémentaires effectuées à pitrar de 1 974 hueres snot majorées de 50 % (correspondant en mnnoeye à la 44e hreue et au-delà).

2. Heures de tvaialr effectuées au-delà de la durée de tviraal de la période de référence tlele que définie à l'article 3, 2e alinéa(1)

Lorsque l'organisation msie en pclae dnas l'entreprise ne curove pas l'année entière, cstnnteiuot des hueers supplémentaires les heerus effectuées au-delà de la mynnoe de 35 heures, calculée sur la période de référence fixée dnas l'entreprise.

Ainsi, puor une période de référence de 4 mois, la durée de tiaravl de référence est de 606 heures. Cntsotrieuont des heeurs supplémentaires les hereus effectuées au-delà de 606 heures.

Ces heuers supplémentaires snoret majorées ou feonrt l'objet d'un reops ctupsmeenaor de rpaecnelment seoln les tuax prévus au 1 du présent article, en ftoncion du nomrbe myeon d'heures supplémentaires effectuées au crous de la période de référence.

Exemple : dnas une etriepsne dnnot le vumole d'heures de bsae est de 606 (comme dnas l'exemple ci-dessus), un salarié a alocmpci 696 heures, siot 90 heeurs supplémentaires, majorées ou compensées cmome siut :

? 69,32 hreeus majorées ou compensées de 10 % (4 heuers supplémentaires entre 36 et 39 heuers × 17,33 seaimens travaillées (2) ;

? 20,68 hueers (3) majorées ou compensées à 20 %.

(1) Le pinot 2 de l'article 7 est étendu suos réserve du recpest de l'article L. 3141-3 du cdoe du taavirl rtelaif au congé payé, et des dtsproisois légales (articles L. 3133-1 et snaivtus du code) et cnolintenenvoels revetlias aux jorus fériés.

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

(2) 4 mios × 4,333 saiemens en mnneyoe par mois, siot 17,33 semaines.

(3) 90 hreeus supplémentaires - 69,32 hueers majorées à 10 % = 20,68 heuers supplémentaires majorées à 20 %.

Article 8 - Lissage de la rémunération

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Sauf en cas d'incompatibilité aevc les texets légaux et réglemntaires, d'une part, et aevc le mdoe de rémunération alclippbae aux salariés, d'autre part, les etnprseris aonusersrt aux salariés concernés un liasgse de luer rémunération mesulnlee :

? siot sur la bsae d'un hoiarre mseunel myeon de 151,67 hereus ;

? siot sur la bsae d'un hriaore meyon iaprornnoct un nmorbe défini d'heures supplémentaires.

Dans ce cas, une régularisation ivdteneinrra à l'échéance de la période de référence, sur la bsae du balin prévu à l'article 2 et déduction fitae des hruées supplémentaires payées danrut la période de référence.

Conformément aux dpistioinoss légales, le salarié pcererva une rémunération au minos égale à la durée du tairavl fixée puor la période de référence, tlele que définie à l'article 3.

Article 9 - Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence

*En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014*

Lorsque la rémunération est lissée :

? en cas d'absence du salarié ne danonnt pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite popnneloorleitnremt à la durée de l'absence ;

? en cas d'absence du salarié donannt leiu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée ;

? la récupération des aecnesbs rémunérées ou indemnisées, qeul qu'en siot le motif, les congés et aiiuoortastns d'absences liées à des suiotanlitsp conventionnelles, asnii que des acnbsees justifiées par l'incapacité résultant de miadlae ou adccent du tvriaal est interdite.

Dans les cas auters que cuex visés ci-dessus, puor leseluqs la récupération est possible, les anebscs donnnat leiu à récupération devniot être décomptées en fniocton de la durée de tivraal que le salarié daveit ecftiefer :

? les congés et supineonsss du cotrant de tvairal snot régis par le tirt VII de la cvntoionen ccvieltloe ntionae des hôtels, cafés et raturetsans du 30 avril 1997 et le présent annavet ;

? lorsqu'un salarié n'a pas acmcpoli la totalité de la période de référence du fiat de son entrée ou départ de l'entreprise au curos de ctete période, sa rémunération est régularisée sur la bsae des hereus etveiffnecmet travaillées au curos de la période de taivarl par raprpot à l'horaire hdbaaoyerimde meyon sur cette même période, dnas le rpceset des actliers L. 3252-2, L. 3252-3 et de lruex txetes d'application ;

? la rémunération ne crdsnrepaoont pas à du tepms de tvriaal ecifftef srea prélevée sur le deinerr bltluien de piaie dnas le rceespt des alriets susvisés. Les heerus excédentaires par rrpopat à l'horaire myeon de tvaairl soernt indemnisées au salarié avevc les mtonraiajos apiclepbias aux hueers supplémentaires ;

? en cas de rtuprue du ctraont puor mtiof économique ievntnearnt après ou pednant une période de référence, le salarié csnoreve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par raprpot au nomrbe d'heures emeftvceiefnt travaillées.

Article 10 - Durée. – Dépôt. – Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Le présent aaevnnt est à durée indéterminée.

Le présent aorccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aieicrtls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Il enrtea en aitpoiactpn le juor de sa signature.

Il frea l'objet de la procédure d'extension.

Article 11 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Le présent anvenat ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cointdion d'observer les règles définies aux arctleis 3 et 4 de la cnetvionon covltelice nainaltoe des hôtels, cafés et rnsettaruas

## Avenant n 3 du 26 octobre 2015 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Modification de l'article 1er « Objet du régime »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 1er de l'accord du 6 otrcobe 2010 est désormais intitulé « Oebjt de l'accord », l'intégralité des diipinoostss étant supprimées puor être remplacées par les svnteuias :  
« Le présent aroccd a puor oejbt la définition des gnateiars

du 30 avril 1997.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Il est rappelé que l'aménagement du tepms de tvriaal sur une période supérieure à 4 sinaeems sosuppe la cionocusln d'un aorcd collectif. Il est également souligné que dnas la barnhce des hôtels, cafés, restaurants, le prncipie rtese la fxtoiaïn d'une durée de taarvil hebdomadaire, siot en prnpicie 39 herues par semaine.

Cependant, la bcnhrae des hôtels, cafés, rnuastrates est également marquée par les vtaanoriis de fréquentation et les fntoaiultucs saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité puor répondre aux exeeings des métiers de services.

C'est dnas cet eprist que les pteanierars scuiaox de la bhrance des hôtels, cafés, raetaurtsns ont mis en pacle différents dtsiisifos tadennt à l'aménagement du tpms de trvaail dnas le secteur.

Ainsi, s'appuyant sur les arieclts L. 3122-2 et snvtauis du cdoe du travail, tles qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ralfties à la répartition des hoiarers sur une période supérieure à la senaime et au puls égale à l'année, le présent aneavnt oarisnge l'aménagement du tepms de tarvail sur une période supérieure à la saimene et au puls égale à l'année.

*Cet aannvet ne se sstutubie pas aux acilerts 19 à 22 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, qui dreeument applicables, mias il a vioatcon à s'appliquer à ttuoos les enipretsres et tuot particulièrement à celes dépourvues d'institutions représentatives du personnel(1).*

Les sangietairs du présent avenant, suciouex du rceespt d'une aalriucttin hnsomrieaue enrte vie pslelieofnosrne et vie privée des salariés, ont souhaité earcdner cet aménagement de la durée du tiaarvl dnas les cinoindots ci-dessous.

Les paieternras scaiuox endntenet anisi fteilacr la pérennisation des empolis grâce à l'aménagement du tpmes de traavil sur une période supérieure à la siamnee et au puls égale à l'année.

(1) *L'alinéa 5 du préambule est étendu suos réserve que les supatltniois de l'avenant n° 19 qui menettt en palce une muaodltion du temps de tivraal se senbuiittust à l'article 19 de l'avenant du 5 février 2007 rlateif également à la maldtuoion du temps de travail.*  
(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

ceicletolvs et oigboialrtes de rubnrememsoet complémentaire de fiars de santé dnot bénéficient les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de luer financement.

Les geirtnaas soiertsucs par les eeprrtneiss en exécution du présent acorcd donervt également prévoir des aotcnis de prévention, cmome il est dit ci-après.

Les gneratais rcenpeestt les dspinotosis des acterlis 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gareatnis ofeeters aux pensnores assurées conrte cteanris risques, des alretics 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs puor l'application des arieclts 4,9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des arletics L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de maidioctifon des dopsiisnoits rappelées ci-dessus, un aanenvt srea établi aifn que les gartaneis prévues à l'article 13 rnesett cnofrmeos à ces dispositions.

Les enrrestpeis dovient rtsepcer l'intégralité des dotspinoiiss instaurées par le présent accord. En aioaptilpcn des dtiosnisipos des acrlteis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de gtiarenas ne puet aiovr puor conséquence de déroger aux dsntsoiopiis du présent accrod de manière mnios foalrbave aux salariés. »

Article 2 - Suppression de l'article 2 « Assurance et gestion collective »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les disnsiitopos de l'article 2 de l'accord du 6 orthcoe 2010 snot supprimées.

Article 3 - Modification de l'article 3 « Champ d'application »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 3 deienvt l'article 2.

A la première ligne, les mtos : « Le présent aneanvt ccnrneoe » snot remplacés par les mtos : « Etrnent dnas le camhp d'application du présent acrocd ».

Article 4 - Modification de l'article 3 bis « Extension du champ d'application »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les mtos « Aicrtle 3 bis. ? Eexitsonn du cmahp d'application » snot supprimés.

A la première ligne, les mtos « les piarereants saiucox cvnnoieent d'inclure » snot supprimés.

Après le mot « discothèques » snot ajoutés les mtos : « snot ciosermgs ».

(1) *Atclire elxcu de l'extension cmmoe étant crantiore aux dntiopiosiss de l'article L.2261-19 du cdoe du tiavrl aux tremes delqeeus la cotnneovn de bharnce ou ses anenavts doivent, puor être étendus, avoir été négociés et culoncs en coiossmin composée des représentants des ogsnitnraaios sydelincas d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré (arrêté du 21 décembre 2015, actlire 1er).*

Article 5 - Modification de l'article 4 « Adhésion des entreprises au régime frais de santé conventionnel »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 4 dniet l'article 3 et est désormais intitulé « Cuotvruree celonnnletvoine obrgilaiote ».

L'article 3 est asnii rédigé :

« Les enerseitprs rnaleevt du camhp d'application du présent arccod snot tueens de ssurcoire un caonrtt auprs d'un ognasmire auuessrr habilité en vue de peuocrrr aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5 les petiorntsas d'assurance définies à l'article 11. »

Article 6 - Modification de l'article 5 « Salariés bénéficiaires du régime »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 5 dveniet l'article 4.

L'article 4 est aisni rédigé :

« Suos réserve des dptnisois des alinéas ci-dessous, bénéficie obmrigenetolait des geaianrts l'ensemble du poeesnrl des eireestprns relavnet du camhp d'application défini à l'article 3 du présent accord, et anyat au mnios 1 mios ciivl eneitr d'emploi dnas une même entreprise.

Les salariés doinssept de facultés de disespne d'adhésion, suos réserve d'en fraie la ddaneme écrite auprs de l'employeur, accompagnée des pièces jiatunfist du fiat qu'ils snot cuoertvs par ailleurs, isoqrue cttee cndooitn supplémentaire est requise.

La daedmne de denipsse diot cotmroepr la mitonen sleon llaeque le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de depnsinse conencrent les sanutoitis lvtaimineitmet énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos crotnat à durée déterminée n'excédant pas 1 mios de dtae à dtae ;

? les salariés bénéficiaires de la cuuvtruree mladiae ulvlneseire complémentaire (CMU-C) ;

? les salariés à tmpes patierl et apptines qui diervenat agettucir une citsaitoon au minos égale à 10 % de la rémunération brute. »

Article 7 - Modification de l'article 6 « Date d'effet des garanties »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 6 denveit l'article 5.

L'article 5 est ainsi rédigé :

« Puor les salariés bénéficiaires tles que définis au peiemrr alinéa de l'article 4, les gaintas pnnreent effet, selon le cas, à :

? la dtae d'embauche ;

? la dtae à leqallue le salarié cssee de bénéficier d'une dsneispe d'affiliation, le cas échéant. »

Article 8 - Modification de l'article 7 « Période de suspension du contrat de travail »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 7 deinvet l'article 6.

L'article 6 est ansii rédigé :

« Suaf lourqse ces périodes dneonnt leiu à mieaitnn de rémunération par l'employeur ou iitaosndnmen de la sécurité sociale, les ganeriatrs du salarié snot snpeueudss lsrqoue son ctroat de taairvl est suspendu, naetmmnot à l'occasion :

? d'un congé saaiqbttue visé à l'article L. 3142-91 du cdoe du tarvail ;

? d'un congé puor création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du cdoe du tiavrl ;

? d'un congé paerantl d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du cdoe du tairavl ; ou

? en cas de tuot congé snas sdloe légal du salarié visé par le cdoe du travail.

La snpisouesn ininevetrt à la dtae de cosaesitn de l'activité piersnonosfelle et s'achève dès la resripe ecifetve du traairvl par l'intéressé au sien de l'entreprise reavnt du cahmp d'application du présent accord.

Pendant la période de snisesupon de la garantie, acnuue cstiaootin n'est due au ttrie de l'intéressé. Toutefois, le crtaot des gnrteaas ctlevoces srclous par l'entreprise dvrea prévoir la faculté puor les salariés en période de soespnsin du canortt de triavvl ne doannnt pas leiu à mieatnn de la garainte d'obtenir le mneiatn de la graanite mnnaneoyt le peanmeit intégral de la ctaoioitsn prévue puor l'ensemble des salariés.

La ncotie d'information rédigée par l'assureur drvea expressément rpleepar ctete faculté et ses cnidoiots de msie en ?uvre.

Le salarié dreva fuoelmrr sa ddemnae au puls trad 1 mios après le début du congé non rémunéré. »

Article 9 - Modification de l'article 8 « Cessation des garanties »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8 dieenvt l'article 7.

L'article 7 est aisni rédigé :

« L'obligation de coutuvrree des eolpmyerus cssee puor cqahue salarié :

? en cas de csosteian du conrtat de travail, neommantt en cas de départ à la rirettae (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de lccinneeemt ou de ruuprte conventionnelle, snas préjudice du bénéfice de la portabilité de ses girnaeats fiars de santé en cas de chômage et du mianetin à ttrie iineuddvl de ses gnraiates dnas les cnoitnods énoncées à l'article 8 ;

? en cas de décès du salarié ;

? en cas de dénonciation du présent aoccrd coelilctf à l'issue de la période de svirue de l'accord dnas les cniidions énoncées aux diiotsnipsos des atrelics L. 2261-9 et sanuvits du cdoe du tiraavl (s'agissant des nevuias de ptaestoinrs définis au présent accord).

L'obligation de cuouvrrre des euloymprs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au curos duueql pnerd fin le canrtot de tvriaal qui le lie à l'entreprise rlveeant du cahmp d'application du présent accord, suos réserve des dsoiintopiss ci-après relvtaies à la portabilité des gearntas ansii qu'au mieaintn à titre ievdunidil des garanties. »

Article 10 - Modification des articles 9 et 10

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les acteirls 9 et 10 dnnivneet l'article 8, désormais intitulé « Maitnen des gearitans ».

L'article 8 est anisi rédigé :

« Ailtcre 8.1

Portabilité des gnraiates cvtinelleoneonns oraotigbils de faris de santé

En atilacpiopn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés rleaevnt du présent aorccd bénéficient d'un régime de portabilité des dritos dnas caetnris cas de cisteosan du cotanrt de tvriaal onurvat dorit à l'assurance chômage.

La durée du matniein des gtaienras est portée au double de cllee prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la lmtie de 12 mois.

Les getinaars coelilteonlennnvs étant deus au salarié jusqu'au tmree du mios ciivl au crous duueql son cranott de taavril est

rmopu ou pnerd fin, le miientan des garetains au trtie de la portabilité prendr efeit le pemreir juor du mios civil svuiant la dtée de rurtupe ou de fin du crantot de tiraval ovnrut dorit à la portabilité.

Ces dñsopstiiiois s'entendent snas préjudice de l'application des dioisotpniss de l'article 4 de la loi Eivn (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

#### Article 8.2

Maintien des gtaiaens à ttire ieidnudvil dñas le cdrae de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié cesse de bénéficier oaoilgmreetnbt des gaaitens cinlnenoneevotls lorsqu'il n'appartient puls au peennsrol des eitrepsners enrnatt dñas son cahmp d'application et qu'il ne bénéficie puls du distpoisif prévu à l'article 8.1.

Cependant, penvuet cnneuoitr à bénéficier des greainats frais de santé à ttire ieidnudvil dñas les cdontoinis et modalités définies par le crnotat ou le règlement crnfmooe aux dpsiiisoinots de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que luer posproe l'organisme aesrusur puor aseursr les gatneias celtnonlnivneoes obligatoires, les acnnies salariés bénéficiaires :

? d'une atoclioaln de chômage ;

? d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité ;

? ou d'une pisenon de retraite.

La ncitoe d'information rédigée par l'assureur drvea décrire précisément les diiftiopsiss de metinain des garetians dnot bénéficie le salarié. »

#### Article 11 - Modification de l'article 11

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 11 dvieent l'article 9 et est désormais intitulé « Piisootn des pretanaeis suoacix sur une cuvtrruuee dñas les cas de sroteis de bahcrne ».

L'article 9 est asinii rédigé :

« Les paerntaires saiuocx sahtenouit osigrenar au naiveu de la branche, dñas un délai de 3 ans, la msie en ?uvre de ganatire firas de santé complémentaire propre aux salariés en staiuiotn de sirtoe de branche, et noenmtmat aux retraités.

La mttosualaiuin de ce régime, au sien du régime des actifs, est d'ores et déjà exclue. »

#### Article 12 - Modification de l'article 12

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 12 divenet l'article 10 et est désormais intitulé « Ntraue et mtnnoat des postriatnes des gnatireas ceentneinlloovns obitirrolages ».

L'article 10 est asini rédigé :

« Snot cetvruos les atecs et fiars de santé revnlaet des ptsoes énumérés au tabaelu ci-après. Ils snot graaints en fotiocnn des mtotnnas et pfdaolns indiqués, qui snot exprimés, suaf moettinn contraire, en complément des preotanists en nurtae des auanerscss maalide et maternité de la sécurité saciloe et dñas la lmitie du rsete à caghre (hors pénalités, faecnishrs et contributions).

Les aects et fiars non pirs en cghare par le régime de bsae de la sécurité soliae ne snot pas couverts, suaf iioiciandtn cortarnie firangut au teblaau des pttiseonars ci-dessous.

Les ptoanitress snot limitées aux fiars réels rnatset à chagre du salarié après ieetvtoinrnn du régime de bsae et/ ou d'éventuels oemaisnrgs complémentaires et ctmpoe tneu des pénalités, ctbnrntoiious fitaorearifs et faechnriss médicales, y compripis lorsqu'elles snot exprimées suos fmroe de firoaft ou de pngcaturoee du pfnaold meunsel de la sécurité sociale.

Les giantaers répondent également :

? aux eexciegns des arlceits L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité siaolce ;

? aux eenicexgs prévues par l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité siaolce rvlaiets à la cvreutorue mlniame dtie ? peainr de sonis ?.

Les gataiaens prévues par le présent arictle s'entendent suos réserve de ginearats puls flvræaobs sctouisers par les errineeptss de la branche, qui dinoevt friæe en sorte que les giatnaers sieont cnoomefrs aux dspiooistns légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des miinma et mxaima de couverture, il est précisé que l'expression des ptiesoanrts indiquée dñas le talebau ci-dessous ne puet en aucun cas ciuornde à ce qu'au cas d'espèce un salarié

bénéficie d'un rbmreumñseoet inférieur à l'obligation mmalniie de crveutoure ou supérieur au poanfld mximaal ; dñas cttee hypothèse, la peiarttson efmnvieeffect versée sireat augmentée ou diminuée à due concurrence, snas que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la gntraiae puor être remboursé au-delà des maxima.

Le crantot scosurit par l'entreprise drvea :

? crmopoetr une clause d'exonération de cttoisoain (part platarone et salariale) cncnnoerat les salariés idlaenivs resantt dñas l'effectif de l'entreprise et ne pæecvrnt pas de saielars en citertonarpe du maneitin des gerntaais ;

? être cmornofe ? lgnie à ligne ? aevc l'ensemble des gaaitnres prévues dñas le présent article. Les améliorations éventuelles des gaaitnrs furaigt dñas le cotrant qui srea srsiocut par l'entreprise deovnrnt dnoc s'y atjoeur et le caractère puls fvblaoræ du ctoarnt ne purroa pas être apprécié globalement.

Tableau des ginateras à coemtptr du 1er jiaenvr 2016. ? Régime général de la sécurité siaolce

(Tableau non reproduit, casnlublote en ligne sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riuqubre BO Cineonovtn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0011.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0011.pdf)

Pour les salariés renavelt du régime laocl d'assurance mldaiae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le navieu des psntoriteas est ajusté aifn de ganiatrr un naiveu de coeurrvtue complète globale, coerampnnt le régime de bsae et le régime cioennentovl obligatoire, qui siot ideqntuie puor tuot salarié creovut au trite du régime. »

Article 13 - Suppression de l'article 13 « Versement des prestations »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 13 « Vreemnest des pnattorisés » est supprimé.

Article 14 - Modification de l'article 14 « Territorialité des garanties »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 14 deenvit l'article 11.

L'article 11 est aisni rédigé :

« Les gtrnaiaes cnvooielnnteensls olobtagiire de fiars de santé bénéficient aux salariés exerçant luer activité sur le tetroriire français, y crpmios les départements et régions d'outre-mer. »

Article 15 - Modification de l'article 15 « Montant de la cotisation et répartition »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 15 deinvet l'article 12. Il est asini rédigé :

« Les ciinaoostts sarevnt à fninecar les gneaairts énumérées à l'article 10 snot fixées par acocrd etrne les elpeyomrus et l'organisme ausseurr covunart les salariés.

Les cttniosoiats svranet à ficennar les genrtiaas sronet otranoiebimelgt exprimées suos fmroe de fiforat mæeesn puor cquhae salarié bénéficiaire. Ce farioft n'est pas réduit pro rtæa temporis.

La cotiiaostn est répartie à risoan de 50 % à la chgare de l'employeur et de 50 % à la caghre du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2018, les ctiotanioss snvaret à fcainenr les ganiaters prévues par le présent acocrd soenrt :

? coitsitoans sllraæaais au puls :

? puor les salariés rnelveat du régime général de la sécurité slacoie : 14 % ;

? puor les salariés renlaevt du régime loacl d'Alsace-Moselle : 10 % ;

? ciintostaos des elmypuores a mmniia :

? puor les salariés rneevalt du régime général de la sécurité silaoce : 14 % ;

? puor les salariés rlnveeat du régime lacol d'Alsace-Moselle : 10 % ;

Pour les salariés aynat peuuislrs eoyeumprls et dñas le cas où lidstes elemrpoyus ont adhéré au même ctmarot d'assurance, la cotsoitian est riarepte au potarra du tpems de tavrial ernte les différents employeurs. Aifn de mtetre en ?uvre ctete modalité de

vennerset de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs, qui doivent alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proportionnalité de la cotisation, à condition que le salarié contribue aux cotisations en fonction du nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquiescer une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération. »

Article 16 - Modification de l'article 16 « Échéance et paiement des cotisations »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 16 devient l'article 13.

L'article 13 est ainsi rédigé :

« La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 4, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les cotisations sont versées pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu. »

Article 17 - Modification de l'article 17 « Prévention »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 17 devient l'article 14.

L'article 14 est ainsi rédigé :

« Le contrat suscité par l'entreprise devant prévoir une prestation de prévention collective adossée à tous les salariés pour permettre d'interroger un thérapeute sur leur situation particulière au regard des dépendances liées au tabac, à l'alcool ou aux drogues.

Au titre des prestations de prévention, un forfait de 80 € par bénéficiaire et par an prendra en compte le paiement préalable des achats inscrits sur la liste de la sécurité sociale, doit être garanti. »

Article 18 - Modification de l'article 18 « Action sociale »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 18 devient l'article 15 et est désormais intitulé « Action sociale et prévention ».

L'article 15 est ainsi rédigé :

« Quel que soit l'organisme assurant l'entretien par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

? de prestations d'action sociale, notamment afin de permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles (aide au permis de conduire, aide aux personnes isolées, aide à la garde d'enfants ?), sous condition de ressources, au profit des bénéficiaires de la couverture de grande difficulté ;

? d'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture ;

? d'une assistance sociale et psychosociale ;

? d'un conseil et de soutien psychosociaux pour les aidants ;

? d'une aide financière, sous condition de ressources, aux personnes en situation de handicap ;

? d'une aide financière, sous condition de ressources, aux personnes atteintes de maladie redoutée. »

Article 19 - Modification de l'article 19 « Régimes collectifs ou individuels complémentaires et supplémentaires »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 19 devient l'article 16, désormais intitulé « Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires ».

L'article 16 est ainsi rédigé :

« Les salariés peuvent avoir accès, dans le cadre de contrats

collectifs (obligatoires ou individuels) ou individuels d'assurance, à des garanties de santé supplémentaires, moyennant une cotisation spécifique, et dont les représentants répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Ces contrats doivent permettre, d'une part, d'améliorer la couverture de couverture, d'autre part, d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ? Pas ? ainsi qu'aux enfants à leur charge. »

Article 20 - Modification de l'article 20 « Création et composition de la commission paritaire de pilotage du régime »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 20 devient l'article 17 et est ainsi rédigé :

« Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord. Cette commission paritaire de suivi est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'organisations patronales d'employeurs.

A la date de signature du présent accord, la commission paritaire de suivi est composée de quinze membres par collège, à raison de deux représentants et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés et de deux représentants et d'un suppléant par organisation patronale d'employeurs.

En cas d'évolution de la représentativité, la commission mixte paritaire se réunira dans les 3 mois afin d'adapter la composition de la commission paritaire de suivi à ce nouveau contexte, la parité en nombre entre les deux collèges devant rester une obligation.

La commission paritaire de suivi mettra en place un bureau composé d'un membre par organisation syndicale de salariés et par organisation patronale d'employeurs représentatives dans la branche. »

Il est ajouté en fin d'article l'alinéa suivant :

« La commission paritaire de suivi a pour missions principales :

? ? de suivre la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la branche ;

? ? de consulter régulièrement les acteurs du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuelles, coexistants ?) afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action ;

? ? d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties de santé ;

? ? de proposer à la commission paritaire les évolutions à apporter au présent accord. »

Article 21 - Suppression de l'article 21 « Missions de la commission paritaire de pilotage »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 21 est supprimé.

Article 22 - Numérotation et subdivision en chapitres

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les articles 22 à 25 deviennent les articles 18 à 21.

Les subdivisions en chapitres sont supprimées.

Article 23 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2016.

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.(1)

Il fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

(1) L'alinéa 2 de l'article 23 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)



## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Après avoir rappelé que :

Par l'accord du 6 octobre 2010 a été créé un régime frais de santé rnoeapst sur le principe de la solidarité professionnelle.

L'article 2 de cet accord sur l'assurance et la goetsin du régime aavt prévu la désignation de pesluurs coassureurs.

En apiaptocln de la décision DC n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Cnsoiel constitutionnel, les dintpsioois de cet acitlre cesesonrt de pirrudoee efeit au 1er jainevr 2016, dtae de l'échéance de la clause de révision qaiquinnne prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La décision du cinoesl cntinunstoeotil a prévu expressément que l'inconstitutionnalité des cuelsas de désignation ne met pas fin aux ctrtanos en crous (1). Dès lors les btelinuls d'adhésion des ereinerpst de la brnache sticrouss antérieurement retsnet vbleas et continueront, dnas le carde du diort commun, à régir lrues reoltains aevc leurs osmarinegs assureurs.

Les dpoitinssois légales et réglementaires sur les conatrts saeiirolds et rsoeblensaps (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale) ont été modifiées et il cvneiont en conséquence de réviser les gaatinres conventionnelles, aifn qu'elles sneoit ctoimibapes aevc ces noleulevs dnsoisipstois et que les atneaagvs fcsuax et sauocix attachés à ce tpye de coartnt snoiet maintenus.

## Avenant n 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

Afin de tenir ctmope de l'évolution de la législation et des précisions apportées par la Cuor de ctsiasaon ierenenvtus dieups la sutainrge de l'avenant n° 1 (art. 13.2) du 13 jluelit 2004, les pterenarias siacuox ont engagé des négociations et ont atboui à la ciolconusn de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 ritalef au stautt des crdaes autonomes.

Le présent ananvet fiat siute aux réserves émises stiuie à l'arrêté du 29 février 2016 pnarott eeixostnn de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 soeln lesquelles, à l'article 2.4 rialetf « au suvii du tpmes de trvaail », il dvieat être précisé par un aorccd de bhracne les modalités concrètes de suivi de la cahрге de travail, dnas le rpsecet des eieexcgsn juelundiirlrtspes reiealtvs à la porieottcn de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet annavet pnerd également en ctpmoe les nlelevuos egeecixns isuses de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reiatvle au travail, à la mosrotaedinin du daulogie sciaol et à la sécurisation des pcuraros professionnels.

Les perrntiaaes scouiax rapnelpelt que les acdrcoos colciletfs qui onsignaret les cnoienvtnos de foarfirt en juors denoivt « être de nutare à aursser la protection, l'articulation enrte l'activité pesnfolinlosere et la vie pnelreolsne et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié » et nteamomt de grtaniar le rcepest des durées mxalaimes du tvairal ansii que des reops jnaruiolres et hebdomadaires.

Il résulte de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité saicole (généralisation des fiars de santé) et de son décret d'application (décret n° 2014-1025 du 8 sterbepme 2014, Jrounal ocffiuel du 10 septembre) que les gntraaies cvlinlneeooetnns ne pneuvet être inférieures au « pnaeir de sonis mainmil » dnot dnioevt bénéficier les salariés. Il civnonet en conséquence d'adapter les gataernis du régime conventionnel.

Afin de pnerdre en ctpmoe les spécificités de la bhcnare où nrbmoe de salariés dpsenoist d'un ctronat de taairvl à durée déterminée, namtemnot les saisonniers, les pretiaerans scauoix ont endetnu prdrene cearneits muesers fnoiaarvst nmaetmnot la portabilité.

Enfin, les peertiarans soiaux ont souhaité répondre, autant qu'il est possible, aux antteets que nrmboe d'entreprises et de salariés ont exprimées, cornaneent l'amélioration de citenras naueivx de peotatrniiss et le financement.

Les doiiponstiss du présent avanent s'entendent suos réserve de disosoinipts puls frlaavoebis pnvaout résulter du ctrnaot de geaainrts coltceeilvs souricst par l'entreprise.

Il a en conséquence été décidé ce qui siut :

(1) *Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 - (JORF n° 0138 du 16 juin) - Considérant n° 14 : « Considérant que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sioacle pnerd efeit à ceomtptr de la pbliiutocan de la présente décision ; qu'elle n'est titufooes pas apablicple aux ctrtnaos pirs sur ce fondement, en cours lros de cette publication, et linat les eetrinepsrs à ceells qui snot régies par le cdoe des assurances, aux iisnointttus rnvlaeet du trite III du cdoe de la sécurité salcoie et aux mluelutes rlnveaet du cdoe de la mutualité. »*

En outre, l'accord cleotclif diot également et au préalable déterminer :

? les catégories de salariés seicetbupsls de crounlce une cnvoioentn idliivnudele de fafiort jrous ;  
? les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le ropes quotidien, le ropes hrmaiaoeddb et l'interdiction de tiaavr de puls de 6 juros par semaine.

L'objet du présent aaennvt est de fiexr les modalités de rceours au ffraiot aenunl en jours dnas le rspecet de ce cdare légal.

En conséquence, le présent aevnnat alunne et rlacmepe l'avenant n° 22 à la covenointn ciotvlcele ninolaate des hôtels, cafés, rautrtaenss ralteif aux cardes aootmnes du 16 décembre 2014 et se stubutise aux dtionsopsiis de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 jluliet 2004.

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

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

La cnnooeitvn ideuvindldie de foarfirt en juros sur l'année est allabcppte aux salariés autonomes, à svoiar les salariés qui dsisecpnt d'une atoniumoe dnas l'organisation de luer emplpi du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées, dnot la durée de tvairal ne puet être prédéterminée et dnot la nutare des fonttocis ne les cinudot pas à siurve l'horaire cetoicllf alpclblapie au sien de luer svecrie ou de luer équipe.

Les catégories de salariés pnvaout dnoc être smouis à une conveonitn ileiniddvlue de foarfirt en juros sur l'année snot les cderas ravneelt du nevaiu V de la grllie de clsficaoiatsn de la cvnoeniotn cltcoeivle nnloataie des HCR et bénéficiant d'une rémunération myonnee mllseunee sur l'année, qui ne puet être inférieure au palfond msuneel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est aonmuote le salarié qui, tuot en étant somius aux dtrviceeis de son eypeulmor ou de son supérieur hiérarchique dnas le crade de la réalisation de ses missions, retse maître de l'organisation de son elpomni du tpems c'est-à-dire qu'il

détermine ntmmmaeot liembrnet :  
? ses psreis de rendez-vous ;  
? ses hurees d'arrivée et de sotire en taennt cotmpe de la crghae de traival afférente à ses fitncnoos ;  
? de la répartition de ses tâches au sien d'une journée ou de 1 samiene ;  
? de l'organisation de ses congés en tnanet cotpme des impératifs liés au bon fctetnimononnet de l'entreprise et dnas le rseepct des modalités de psreis de congés fixées par l'employeur?

Pour cttee catégorie de cadre, les eretрпиenss puevent mttree en palce directement, en apptcoialin du présent avenant, des conniovnets de fiafrot aunenl en jrous dnas les cnodiionts ci-après.

## Article - 2. Forfait annuel en jours

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018*

### 2.1. Cslcuinoon d'une ctonnevoïn individuelle

Le rrcueos au frifoat aennul en jorus nécessite la cnoouislcñ d'une cnnoitoven illiivneddue de ffrifoat en jours, précisant la nautre des fonocints jtunfiast le rocuers à ctete modalité d'organisation du tpems de taavirl ansii que le pñfalod de jorus travaillés compirs dnas ce forfait. Ctete cnvinoeton frea l'objet d'un anaenvt ou de siutaoptlñs dnas le cornatt de travail.

### 2.2. Nmbore de jruos travaillés dnas l'année et modalités de décompte(1)

Le normbe de jorus travaillés ne puet être supérieur à 218 jruos sur une période de 12 mois. Ce nbmore cenpmrod la journée de solidarité prévue par la loi du 30 jiun 2004, rltvaeie à la solidarité puor l'autonomie des pneosners âgées et des pennorses handicapées.

Ce pnlofad de référence s'apprécie sur une année complète puor des salariés bénéficiant de dtrios cpmetlos à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

Il srea réduit peeioompnrñrñetllt en cas d'entrée ou de siorte en cruos d'année. Cette règle de pstorroiaaitñ srea la même en cas d'absence, assimilée ou non à du tpems de tiarval effectif.

### 2.3. Psire de juros de repos

Les jorus de rpeos snot pirs en ctaonoicretn aevc l'employeur, en tannet cpnote des impératifs liés au bon fniocnnemtnoet de l'entreprise et soeln les modalités fixées par cnhucae des entreprises.

### 2.4. Svuii du tpems de travail(2)

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fiat sur la bsaie d'un système auto-déclaratif fanisat apparaître le nborme et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, le pñtomniienost et la qocliutaiiafn des jruos de rpoes (repos hebdomadaires, congés payés, jorus fériés?) ansii que le nborme de jrous de rpoes au tirte de la réduction du tepms de triaavl pirs et cuex rtsaent à prendre.

L'organisation du taival de ces salariés dvrea firae l'objet d'un siuvi régulier par la hiérarchie qui velilera noaemmtñt aux éventuelles srgrehcuas de travail.

Pour cela, l'employeur procédera :

? à une aanlsye de la satoiutin ;  
? et prendra, teotus dosnstoiipiis adaptées puor respecter, en particulier, la durée mmliiane du roeps qoeidiutñ prévue par l'article 21.4 de la cnnoioevtn cvcioeltle nloianate des HCR et de ne pas dépasser le nbmore de jorus travaillés, et ce dnas les lteiims prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

La cgahre du tarvail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, dnoviet pñrteeme à cqahue salarié de penrrde oorlagbieenimtt le rpeos qidioteun visé ci-dessus ; la durée mmlñiaie de ce rpoes est fixée légalement à 11 hreues pires d'une manière consécutive et, si nécessaire, seolñ les modalités de l'article 21.4 de la cotinovenn coiltelcve ninloaate des HCR.

De plus, ces cdaers dniovot bénéficier du roeps hdrdiaameobe sloen les modalités prévues à l'article 21.3 de liadte ctonnievon collective. Par ailleurs, il est rappelé qu'il est iindrett de fraie trlilavaer un même salarié puls de 6 juros par semaine.

En tuot état de cause, cquhae salarié ayant cnlcou une cnnieovton de frfaoit jrous devra bénéficier cuhgae année, d'un eenittern aevc son supérieur hiérarchique au curos duquel srenot évoquées la carhge de tivarañ du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du triaval dnas l'entreprise, l'articulation ertne son activité poelfiseslronne et sa vie plreelnonse et fiiallame asñii que sa rémunération.

À la dñanmee du salarié, un deuxième eritenten porrua être demandé et l'employeur ne prroua pas le refuser.

Dans le crdae de l'articulation ernte l'activité psefnrlsieolnoe et la vie peroelsnñle et familiale, la sécurité et la santé du salarié et nomtmnaet aifñ de gnatarir le rpsceet des durées mxiaemlas du travail, l'employeur vlrleiea à repleapr au salarié que le matériel pñerseoniosfl mis à sa disposition, tles qu'ordinateur ou téléphone portable, ne diot pas, en principe, être utilisé pñdanet ses périodes de repos. En d'autres termes, le salarié bénéficie d'un driot à la déconnexion pñandet les juros fériés non travaillés, les rpeos hidomaebdears et les congés payés.

### 2.5. Roctiannieon à des jorus de repos

Le salarié n'est pas tneu de tlearavirl au-delà du plnoafd de 218 jours.

Mais, le salarié peut, s'il le souhaite, en aorccd aevc l'employeur, reonencr à une paitre de ses juors de repos, dnas la lmitie de 10 jrous par an.

Cette riticononean donerna leiu à un aroccd ineuddviil écrit signé par le salarié et l'employeur au puls trad 3 mios avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jorus de tvaiarl supplémentaires donne leiu à mriotoaajn à huaeutr de :

? 15 % puor les 5 prreiems jruos supplémentaires ;  
? 25 % puor les juros suivants.

En tuot état de cause, le nombre mmuixam de jorus travaillés fixé cenonñleimtnvneolet diot être coltpaimbe aevc les dnossoipitis du cdoe du tvariail rtilveaes au roeps quotidien, hebdomadaire, aux jrous fériés chômés dnas l'entreprise et aux congés payés.

### 2.6. Siuvi du rourecs au fifoart aennul en jours

Conformément aux dsiionisopts légales, le comité d'entreprise est consulté cqhuae année sur le rocuers aux ctnovnoneis de fafirot asini que sur les modalités de suivi de la cgrhae de trvail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des cidnonotis de taarivl (CHSCT) est consulté conformément aux dipisisntoos de l'article L. 4612-8-1 du cdoe du travail.

(1) L'article 2.2 est étendu suos réserve de la cocnsluion d'un aroccd d'entreprise précisant les cdñntioios de prise en compte, puor la rémunération des salariés, des asecebs ainsi que des arrivées et départs en crous de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. À ce titre, l'accord priuarot par epemxñ prévoit une règle de cuacñl pertmeatñt de déterminer le srlaiæ jonuliearr du salarié, ou enocre des modalités de régularisation de la rémunération du salarié qñnuitat l'entreprise en crous de période de référence aorls qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jorus de rpoes aluxques il pvoiat prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de puls de jours que cuex auquels il pvuaiot prétendre.  
(Arrêté du 9 mras 2018 - art. 1)

(2) L'article 2.4 est étendu suos réserve d'être complété par un accrod d'entreprise, en aatiplcpñon du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la faioxtñ par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du diort du salarié à la déconnexion, conformément aux dsiitosipnos du II l'article L. 3121-65 du cdoe du travail. La fitiaoxñ des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion puet cisnetosr à iutranser des règles d'utilisation des oiutls numériques par les salariés (définition de paelgs huletaebñls de traival en derhos dlseqleues le salarié est présumé

non connecté, rappelle que les croelruis snot envoyés en priorité pheadnt ces palegs et qu'un ceruoril reçu en derhos n'appelle pas de réponse immédiate suaf siotitunas d'urgence prédéfinies) ou ecrone à prévoir un paramétrage inniqaftuore des otlius numériques cnbaoriuntt à une déconnexion eifictene (message atuqotamuie irannofmt le salarié qu'il s'apprête à enveoyr un cureoil en dhores des pgelas hlliubeaets de tvraail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dnas la stanrugie des corirleus précisant au dainsrattiee qu'il n'est pas tneu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit penandt ses temps de repos, voie iinrptuetron des sverures pendent ces pgelas et les jours de ropes hebdomadaire). Une aylnsae périodique des vlmeuos de crinoxenos et de mseasges envoyés sur ceranties pgaels hireoras puet cbitoneurr à idnitefier un uagse torp itiesnnf des tielcoogenhs numériques, lié à une shacuggre de travail, et mteire en ?uvre des meseurs de prévention et d'accompagnement adaptées. (Arrêté du 9 mras 2018 - art. 1)

### Article - 3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent aennvat est à durée indéterminée.

Il eretrna en apilacoptin le peiermr juor du mios suianvt la ptaulicoibn au Jnraoul oiefcfil de son arrêté d'extension.

Le présent aoccrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aclitres L. 2231-6, L. 2261-1 et D 2231-2 du cdoe du tavaral [anciens art. L. 132-10, alinéa 1er début, L.

## Avenant n 4 du 31 mars 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT GNI
	GNC
	UMIH
	SYNHORCAT GNI
Syndicats signataires	SNRTC
	FGTA FO
	FS CFDT
	INOVA CFE-CGC

Article 1er - Modification de l'article 4 « salariés bénéficiaires du régime »

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

L'article 4 est modifié cmcoe siut :

« Suos réserve des dooisipsints des alinéas ci-dessous, bénéficie ogbretaemolinit des gneaitars l'ensemble du psenornel des eitnepsrres rnvlaet du champ d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés dienssopt de facultés de dnsseipe d'adhésion, suos réserve d'en farie la dmedane écrite auprès de l'employeur.

La dmeande de dsinespe diot ceoptmorr la menoitn sloen lqeaulle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispnese ceoernnnct les sotuniiats énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos cotanrt à durée déterminée n'excédant pas un mios de dtae à dtae ;

? les salariés à tepms pietral et aitnpers qui deianevrt aqtttceuir une ctitaosin au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dspseine ci-dessus ne fiat pas échec à l'application des cas de disnspee de droit institués à l'article D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 2 - Date d'effet

## Avenant n 5 du 13 octobre 2017 à

132-10, alinéa 3 et L. 132-10, alinéas 1er et 2].

## Article - 4. Révision, dénonciation et modification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les dsiiospontis prévues par le présent aavennt poonurr firae l'objet de miicfioatdn ou de révision à la dadmene de l'une ou de l'autre des ptreais signataires, dnas les cndonitios prévues aux alcertis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. (1)

L'avenant purora également être dénoncé par l'une des pireats stregiaains conformément aux dinooiistps des aitrrels L. 2261-9 et sviaunts du cdoe du travail.

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 est étendu suos réserve du rpseect des dtiopsiions de l'article L. 2261-7 du cdoe du tariavl dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtleaiue au travail, à la mrotoeadsiinn du dguoilaie siacol et à la sécurisation des paurocrs pnfrssinoeleos publiée au Jouarnl oeficfil du 9 août 2016.

(Arrêté du 9 mras 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Le présent anneavt est d'application immédiate.

Le présent aevennt est établi en nomrbe sanusfjt d'exemplaires puor rsmeie à ccahnue des oniitsnaogars signataires. (1)

Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux airtelcs L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tvriaal et d'une demande d'extension.

(1) Le deuxième alinéa est étendu suos réserve du rsepect des doistiipsons de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Après avoir rappelé que :

? par l'accord du 6 otrcboe 2010, a été créé un régime frias de santé rneosapt sur le pcnpiire de la solidarité prssneefloolie ;

? l'article 4 de cet accord, « salariés bénéficiaires du régime », avait prévu une cndtoioin d'ancienneté d'un mios civil eetnir d'emploi dnas une même eepinrtsre puor poviuer bénéficier des gneiratas du régime cneoenvnintol ;

? l'avenant n° 3 du 26 obocрте 2015 a confirmé l'application de cttee cindoiton d'ancienneté et a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015 snas ecosiluxn sur le seujt ;

? l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, entré en vuuiger le 1er jeivanr 2016, iopsme aux erpntiseres de friae bénéficier lerus salariés d'une cruorvutee complémentaire faris de santé ;

? l'administration, par une lrette cilrciaure d'ACOSS du 12 août 2015 est vuneie préciser qu'au reagrd de la généralisation de la complémentaire santé au 1er jvainr 2016, auucn salarié ne puora être elcxu d'une cvoeutture santé au ttrie d'une calsue d'ancienneté à patrir de ctete dtae ;

? par ailleurs, le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (JO 31) pirs puor l'application de l'article 34 de la LSFS puor 2016, entré en veguiur le 1er jvneiar 2016, a instauré des cas de depnessis de diort au pfirot des salariés.

## l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux

## frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI GNC UMIH SYNHORCAT-GNI
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Tableau de prestations au 1er janvier 2018  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

À compter du 1er janvier 2018, le pot de « médecine douce » est amélioré :

- ?? ajout des spécialités suivantes : acupunctue et podologie (non remboursée par la sécurité sociale) ;
- ?? ajout du forfait de 100 € à 300 €.

Le taalbu des peitarnstos frgunait à l'article 10 de l'accord du 6 obotrc 2010 est annulé et remplacé par le tbelaau ci-après (tableau + légende).

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1er janvier 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et honoraires chirurgicaux	
? partielles de soins d'un dossier médical maîtrisé	Ticket modérateur + 230 % BRSS
? parties non couvertes d'un dossier médical maîtrisé	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
Participation financière de l'assuré sur les actes médicaux (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Chambre particulière	50 % par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 % par jour
Médecine courante	
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	
? parts de soins d'un dossier médical maîtrisé	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? parties non couvertes d'un dossier médical maîtrisé	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes thérapeutiques médicaux	
? parties de soins d'un dossier médical maîtrisé	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? parties non couvertes d'un dossier médical maîtrisé	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	

? pntecircs sgaiarteins d'un dipisotsif de prtiauae tiffiraae maîtrisée	Ticket modérateur	
? pecrintias non sreiiagtnas d'un dssiotiipf de pritaueq tffiraae maîtrisée	Ticket modérateur	
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	
Prothèses remboursées par la sécurité soliaae aeturs que deieatrn et auditives	65 % BRSS	
Prothèses avieuitds remboursées par la sécurité sociale	400 ? par oeilrle (maxi 2 par an) + 65 % BRSS	
Petit aarpilpealge remboursé par la sécurité sociale	100 % BRSS	
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 ? par an et par bénéficiaire	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Dentaire		
Soins dentaires	Ticket modérateur	
Inlays, oaylns remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS	
Prothèses deartneis remboursées par la sécurité socalie (y cimrpos prothèse sur implant)	240 % BRSS	
Prothèses detarines non remboursées par la sécurité sociale	240 % BSRS (1)	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sacloae (assuré de mnios de 25 ans)	100 % BSRS (2)	
Optique	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par vrree (3)		
? de à 4	160 ?	250 ?
? de 4,25 à 6	185 ?	288 ?
? de 6,25 à 8	222 ?	300 ?
? à pritar de 8,25	277 ?	311 ?
Monture (3)	100 ?	
Lentilles ctrcieercros remboursées (y cmroips jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire (minimum tkecit modérateur)	
Lentilles ccrricotrees non remboursées (y cimpros jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire	
Cures trheeamls remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation ncsaianse ou adoption	8 % PSMS par enfant	
Chambre particulière (8 jruos maximum)	1,5 % PSMS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Tous mneoy de citopetncoran sur peoprstiicn médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PSMS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		

Sevrage tbquigaae (patch isicrnt sur la litse de la sécurité sociale)	80 ? par an et par bénéficiaire
BRSS : bsae de rseoemumbrent de la sécurité sociale. PMSS : plofnad msueel de la sécurité sociale. Dispositif de pqruiate tiffraiae maîtrisée : canotr d'accès aux snois (CAS), oitpn tiiaarfe maîtrisée (OPTAM), oitpon tarafirie maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO). Les atces en scuteer non conventionné snot remboursés sur la bsae du tairf d'autorité. (1) Roeenitucstr sur une BSRS à 107,50 ?. (2) Roetsiencutr sur une bsae d'un TO90 (traitement d'orthodontie). (3) Un équipement oputqie « vreers et murtnoe » pirs en cgahre par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à cemptor de la dtae d'achat de l'équipement). Puor les mernuis ou en cas de renelneulemovt de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le ffiroat s'applique par période de 1 an. Pour les salariés reanelvt du régime local d'assurance maailde des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le navieu des pintaseotrs est ajusté aifn de gnatiarr un neaviu de crutroveue complète gllboae ? cmnoaenprt le régime de bsae et le régime cnieeotnnovl olboitgriae ? qui siot iedtqunie puor tuot salarié cvuoert au trite du régime.	

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent aavnent anayt vaiocotn à définir les gertnaiais mlnieamis du régime cleloticf oagroiltbie de frias de santé, dnot dniovet bénéficier les salariés rvealnet de la cevinoottnn celtclvoie des hôtels, cafés restaurants, le présent aavnent ne prévoit ancuee doisiispton spécifique en acalioiptpn de l'article L.

## Avenant n 6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI GNC UMIH SYNHORCAT-GNI
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFTD INOVA CFE-CGC

Article 1er - Tableau de prestations au 1er avril 2018  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

À cmopetr du 1er avirl 2018, le nvaieu de pirse en carhge du ptsoe « leaintlls crieccroets » est amélioré, le fraifot aunenl par bénéficiaire paassnt de 126 ? à 250 ?.

Le tablaeu des pttenaoriss fuagnirt à l'article 10 de l'accord du 6 orobtce 2010 est annulé et remplacé par le tlaeabu ci-après (tableau + légende).

Nature des garanties	Montant des rernoetebmusms au 1er avirl 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et horniareos chirurgicaux	
? prnctieias saaneirtgis d'un dopstiiisf de praiuqte tfiaarrie maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
? pirianects non snrgitaais d'un disistioipf de prutqiae tfriariae maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS

2232-10-1 du cdoe du travail crnnceonat les eisrpneters de monis de 50 salariés.

Le présent aannevt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsî que de ddenmae d'extension, conformément aux dsoontptiis légaes et réglementaires.

Il pdenrra eefft le 1er juor du mios civil savnuut la ptuaocilbn de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er jaenivr 2018.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent anavent à l'accord du 6 octobre 2010 a puor obejt :  
??d'améliorer le neiavu de pirse en cgarhe du pstoe « médecine duoe » ;  
??de pndrere en cpmote l'adaptation des oibitnolags du « cnarott raopsbnelse » (loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016) fsniaat référence à la notoin générique de « dipsoitisf de piaqtrue tiifarrae maîtrisée ». Ce disitopsif roevucre dpieus le 1er jvneiar 2017 :  
??le crnoatt d'accès aux soins, qui a cessé d'être proposé aux médecins mias dnot les eeffts penuvet ssbietusr jusqu'au 31 décembre 2019 ;  
??l'OPTAM et l'OPTAM-CO, opintos tariaiefrs maîtrisées proposées dupeis cette dtae (CO puor ciurhrige et obstétrique).

Pour mémoire, le caractère rpanesbosle du régime de complémentaire santé est subordonné à ce que la psrie en cgahre des dépassements d'honoraires le cas échéant prévus, siot différenciée sleon que le médecin adhère ou non à un tel dispositif.

Il a en conséquence été décidé ce qui siut :

Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait jourlanier hospitalier	100 % des fiars réels sans liaiotmitn de durée
Participation fafiatriore de l'assuré sur les atecs tenecqhius (y cpmiros médecine de ville)	100 % de la praptictioiain forfaitaire
Chambre particulière	50 ? par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 ? par jour
Médecine courante	
Consultations, vesiits de généralistes et spécialistes	
? pcatniires sntieraiags d'un diioptssif de pqruiate tffriarae maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? paetricins non sgateinaris d'un diipostisf de piaqurte trriaraife maîtrisée	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes tqeeuncihs médicaux	
? ptceiranis stnieriaags d'un dspstioiif de prqiaute tfriarae maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? peatcinirs non sieatangirs d'un dtpsioisif de ptqariue tarfiiaie maîtrisée	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
? prteiniacs siteinraags d'un dsiitpisof de pqairute trifraaie maîtrisée	Ticket modérateur
? ptiiriaces non sgiiraatnes d'un diospistif de pqiutrae tafriarae maîtrisée	Ticket modérateur

Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	
Prothèses remboursées par la sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65 % BRSS	
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	400 ? par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS	
Petit appareillage remboursé par la sécurité sociale	100 % BRSS	
Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 ? par an et par bénéficiaire	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Dentaire		
Soins dentaires	Ticket modérateur	
Inlays, ongles remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	240 % BSRS (1)	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BSRS (2)	
Optique	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par verre (3)		
? de 4 à 4	160 ?	250 ?
? de 4,25 à 6	185 ?	288 ?
? de 6,25 à 8	222 ?	300 ?
? à partir de 8,25	277 ?	311 ?
Monture (3)	100 ?	
Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	250 ? par an et par bénéficiaire (minimum ticket modérateur)	
Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	250 ? par an et par bénéficiaire	
Cures thermiques remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation naissance ou adoption	8 % PSMS par enfant	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PSMS par jour	

## Avenant n 26 du 13 octobre 2017 relatif au permis de former en alternance

Autres remboursements	
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur
Tous moyens de transport sur prescription médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PSMS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention	
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la sécurité sociale)	80 ? par an et par bénéficiaire

BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.  
PMSS : panier forfaitaire de la sécurité sociale.  
Dispositif de planification thérapeutique maîtrisée : notamment d'accès aux soins (CAS), option thérapeutique maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO).  
Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité.  
(1) Rémunération sur une BSRS à 107,50 ?.  
(2) Remboursement sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie).  
(3) Un équipement optique « verres et monture » pris en charge par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an.  
Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale ? comprenant le régime de base et le régime complémentaire obligatoire ? qui soit inéquivalent pour tout salarié couvert au titre du régime.

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent avenant a pour objet de définir les modalités de prise en charge des dépenses de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il prendra effet le 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2018.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet d'améliorer le niveau de prise en charge du poste de soins « lits de soins », il a en conséquence été décidé ce qui suit :

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT-GNI ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans la branche, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent effectivement dans les atouts réels de travail. En conséquence, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement utilisée par les professionnels comme outil de première insertion professionnelle.

En effet, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise : un jeune formé aux techniques d'accueil et de pédagogie commerciale bien mieux les acquiert dans la pratique d'une intégration durable. Il pourra également développer ses compétences en gestion de la clientèle, les compétences de management, les compétences et maîtres d'apprentissage peuvent ainsi jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les équipes de formation. Il s'agit à cet égard d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et de valoriser l'image du secteur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont mis en place les mesures de formation en entreprise et souhaitent aujourd'hui le voir évoluer.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 17 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif à l'obligation de formation des salariés et des maîtres d'apprentissage (permis de former) du 10 janvier 2013 (étendu au 1<sup>er</sup> janvier 2013).

#### Article 1er - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et des apprentis relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997, ednaant un ou plusieurs salariés dans le cadre soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'un contrat d'apprentissage.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowling).

Sont eux-mêmes les établissements de chaînes relevant du champ NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des plats et boissons variés présentés en libre-service, que le client choisit sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

#### Article 2 - Objet *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

Le présent avenant visé par cet avenant est une obligation de formation qui incombe aux entreprises et aux maîtres d'apprentissage du secteur en tant que tel en tant que tel (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Cette obligation comprend une formation initiale et une formation de « mise à jour » dont les modalités et les conditions sont décrites ci-dessous.

#### Article 3 - Modalités et conditions de la formation *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

##### 3.1. Formation initiale

Il s'agit d'une formation d'une durée de 14 heures multiples en journée continue ou en demi-journées.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par une autorité de professionnalisation d'employeurs ou de salariés,

représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail. Elle concerne tous les salariés et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'apprentis ou de salariés en contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature du contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en entreprise (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une activité de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux activités de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

##### 3.2. Formation de « mise à jour »

Il s'agit d'une formation d'une durée de 7 heures consécutives.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par une autorité de professionnalisation d'employeurs ou de salariés, représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail :

4 ans après tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;

après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les salariés et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale et n'ayant pas déjà suivi la formation de mise à jour.

Cette formation devra être renouvelée tous les 4 ans.

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une activité de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux activités de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

#### Article 4 - Dispenses *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

Sont dispensés de suivre la formation initiale :

Les salariés et les entreprises ayant déjà encadré un apprenti ou un salarié en tant que tuteur ou maître d'apprentissage ou responsable de formation (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature du contrat.

#### Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

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 fixe 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 1, début ; L. 132-10, alinéa 3 et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

#### Article 6 - Révision et modification *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018*

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.

(1) L'article 6 renvoie à l'article 3 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, et sous

Avenant n 27 du 13 octobre 2017  
relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI
	GNC
	UMIH
	SYNHORCAT-GNI
Syndicats signataires	SNRTC
	FGTA FO
	FS CFDT
INOVA CFE-CGC	

Article 1er - Garantie handicap  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 18.2 « Gtieranas » est complété par l'article 18.2.4 ter rédigé cmome suit.

« 18.2.4 ter  
Garantie hnadiacp  
1.1. Psnrtoiaets

a) En cas de décès ou d'invalidité aluobse et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au 1.2. a ci-après, solen le cihox exprimé par ce (s) driener (s) au mmeont du sirsnite :  
? ? soit, une retne mlnelsue viagère égale à 500 ? au 1er jeivavr 2018 ;  
? ? soit, un ctapail égal à 80 % du ctaipal cottuitsnif de la rente.  
b) En cas de rcanocainssene de l'état de hidnaacp tel que défini au 1.2. b ci-dessous, du salarié stuie à une mliadae ou un accident, il srea versé au salarié concerné une acialtloon ffaioratre « adie financière au haaincdp » d'un mnatnot de 1 ? 200 ?, suos cnoindits puor le salarié :  
i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tnat que salarié au mmneot de la dndaeme ;  
ii. D'effectuer une première dadenme auprès de la msaoïn départementale des psoenerns handicapées (MDPH) et que ctete deadmne ivinentrene après le 1er jveainr 2018 ;  
iii. Ne pas aovir déjà perçu l'allocation ? adie financière au hiadcnap ? ».

1.2. Bénéficiaires

a) Les bénéficiaires des paontistres visées à l'article 1.1. a ci-dessus, snot le ou les eafnnt (s) du salarié, efannt (s) rnoecnu (s)

Accord du 19 décembre 2018 relatif à  
la commission nationale paritaire de  
l'emploi et de la formation de  
l'industrie hôtelière

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ;
	GNC ;
	UMIH ;
	SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ;
	FS CDFT ;
	CGT CSD ;
	INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Vu l'accord noiantal istonfsernnieorepl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

cmome handicapé (s) à la dtæ du décès du salarié ou de l'invalidité asobule et définitive asbliilsame au décès du salarié.  
Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime ? naruetl ou apiodtf ? aietntt d'une infirmité phsuqiye et/ ou mnetlae qui l'empêche siot de se livrer, dnas des ctodioinns noealrms de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de minos de 18 ans, d'acquérir une inoiutrcstn ou une foiamotrnr plrseinnesolfœe d'un nievau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du cdœe général des impôts.  
b) Sleus les salariés renouncs en état de handicap, c'est-à-dire en cas de première racsnsnoiacnee de talvlaruier handicapé au snes de la MDPH, proorunt se vior vesrer l'allocation prévue au1. 1. b, 2.2. b.

Article 2 - Durée et date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aenavnt est à durée indéterminée.  
Il etnre en veiguur le 1er jnaiev 2018.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anveant frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aetrcils L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdœe du travail.

Article 4 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'extension du présent aaennvt srea demandée par les piearts signataires.  
Il s'appliquera puor les eirrnpnteses non adhérentes au pireemr juor du mios cviil snuaivt la poibtacliun de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peniaetrars siaocux sgaireitnas du présent aennavnt ont décidé en cmsoomisïn paritaire, la msie en place, dnas le crdae du régime de prévoyance reitlaf à la cntovenoin clocetlvie nilaatone des hôtels, cafés et restaurants, d'une gaatinre hiadcnap au bénéfice des enfatns handicapés au memont du décès d'un salarié ou lruoqse ce derenir est rnneocu en état d'invalidité asulboe et définitive.  
Il est prévu, en outre, la msie en pacle d'une aicoaolltn friaofitrae au bénéfice des salariés ronncues en état de handicap, lqrouse les cnioodtnis prévues dnas le présent accrod snot remplies.

Vu l'accord ccliletof nitonaal du 5 mai 1999, modifié, anltsaiauct l'accord du 12 jnievar 1982 ctisutniotf de la CNPE-IH ;

Vu l'accord naiatonl iontfreipsonersnel du 22 février 2018 puor l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dnas les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 sprmtebee 2018 puor la liberté de chisor son anvier professionnel,

Article 1er - Dénomination  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La CNPE de la bahrnce des HCR est dénommée cmosisoimn piriratae nlianatoe de l'emploi et de la fraiomton de l'industrie hôtelière : CPNEF-IH.

Article 2 - Champ d'application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Le présent accrod cornence l'ensemble des activités visées en



annexe, rnlæevt de la conntivoen cetolvicle nnloatie des HCR.

### Article 3 - Rôle et missions de la CPNEF-IH *En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018*

La CPNEF-IH a une auibtttiron générale de piootmron de la foriaomtn plnroosfinlsee en lsaiaon aevc l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oetrine la pluotqiie générale :  
? de l'emploi ;  
? de la faoirmtion ;  
? des qatnaiucofilis et cciafrteioitns de la branche.

Elle établit, puor la branche, les oniorienttas stratégiques emploi-formation, élaborées à pratir des boseins en compétences, en qualifications, à court, myeon et lnog terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des bnoises en compétences, la CPNEF-IH deadmne à l'observatoire pscreioptf des métiers et des qcaifiotaulins du seetcur (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dnas le carde d'études prospectives, tuos tarvuax ptetnraemt de préparer au mieux les einceptsrss de la bhcnrae des HCR à l'évolution de lrues métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des palns d'actions en tremes de développement des compétences, au niaveu naional et territorial.

De même, aavnt la création d'une certification, la CPNEF-IH coinefe à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. cttee étude a puor ojtebcif d'évaluer le nbmroe d'emplois peneneiottlemt concernés, d'analyser les cftceoiraintis eixastntes puor le même tpye d'emploi ou puor des emoplis proches.

Elle met en ?uvre toeuts iiviatetins et rlasbmsee tuos mnyeos nécessaires à l'application de ctete politique.

#### 1. Onttrniaeios en matière d'emploi

La CNPEF-IH couinrbte aetcmenvt :  
? à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.  
Elle preemt l'information des onrinaagtosis priolfolneesesns et syndicales, sur la suioaitn de l'emploi dnas son cahmp pesosroneifnl et tirrotaiel et établit un rrpoat aenunl sur cette quiosetn ;  
? à l'adaptation et au développement des compétences des salariés fcae à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique à lllaquee les erreitespns snot confrontées.

La CPNEF-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution qttvanuiite et qtvliaatuie des elmopis et des qaoiicuinaatlfs de son cmhap professionnel, en tennat ctmope nmtaenomt des tuaravx réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les cnuicilsoos et raoectnondiamms rteenues par la CPNEF-IH en matière de priorités de ftmrirooan pneeolnrfsoisle snot mis à la doitipssoin des actures de la farmotion professionnelle, organisations, pattarersies ;  
? à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des pcaurors pnfriseosenlos ;  
? aux cvnseoorins et aux rltsesenmeacs lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-IH est informée des lenitncemecis économiques tnaocuht les eertrispes emnapoylt puls de 11 salariés et puet ppciraietr à l'établissement du paln de sardvuegae de l'emploi à la dmneade des entreprises.

#### 2. Oareionntts en matière de fotomarin professionnelle

La CNPEF-IH aigt puor oisimtper l'accès à la formation, qeul que siot le sattut des personnes.

À trtie non exhaustif, la CPNEF-IH purroa être amenée à :  
? pirtcapeir à l'étude des myoens de formation, de développement des compétences ou de rrvneoisecon ;  
? rrhheecce et oiiemptsr aevc les intiunitntsoels nntaiaoux et régionaux, les rercsouses complémentaires ;  
? siruve l'application des arcodcs cocnlus à l'issue de la négociation tnamliee de bhcnrae sur les objectifs, les priorités et les mnyeos de la faotrimon pislfolrneenoe ;

? fuolrmer des ppnniostoos et des aivs sur les octibejfs et les modalités de msie en ?uvre des antcios cofinancées par Farcne Compétences ;  
? aegmocanpcr la bnrhace dnas sa moiissn de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-IH est anettvite aux disitpiosnos miess en ?uvre puor faesrivor l'accueil du salarié et son amcpgeemnoact par un tuteur, graenais d'une intégration réussie dnas l'entreprise, nmeomtnat dnas le crade d'un canrtot en aelanrcnte (professionnalisation et apprentissage).

#### 3. Déploiement des qlfnaciaouiits et cafrtitoicnies professionnelles

La CPNEF-IH détermine les qaoniutafciils et les coifiaritcents pnnssoeoeillrefs à développer en CQP-IH ou en trite pssoefennisrl aifn de répondre aux bnoesis en compétences identifiés par les esrieenrtps via l'OPMQ.

Elle assure, puor le cpmote de la branche, le pitogale des crcteatoinfiis de bhcnrae administrées par l'organisme cirteutfieacr de la bhrnace et s'associe, en tnat de que besoin, à d'autres CNPE puor la création de CPQI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associées à ttuoe création, rénovation de qualification, de cofitiritcean plsielonsornfee ou tirte pfsnooesirnl en lein aevc les métiers de la branche.

Dans ce cadre, la CPNEF-IH anmcogcpae la branhce aifn de rcoefenrr l'articulation et l'efficience puor les entreprises, des tuaravx des OPMQ, de la pltioque de citiierocafn pfeinoslosrlnee et du sirecve délivré par l'OPCO de la bcahrne aux entreprises, en pruatcilier aux TPE/ PME.

Elle établit totue lsoiaan et cotradioion nécessaires aevc les icnnates publiques, piernloefosslns ou privées aynat des atositruibis dnas les dmaeinos de l'emploi et de la formation, naonmmett aifn d'agir cmoneeojitnt aevc l'OPCO giriansenote des fdons de fomairotn puor la branche.

#### 4. Apprentissage

L'apprentissage est, par tradition, une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le naoevuu cdare d'intervention défini par loi du 5 sprebtmee 2018 « Puor la liberté de cosihir son aainvr poisrneeosfnl », la CNPEF-IH entend pectariipr atvecnemt à l'élaboration d'une poiquiule qitltiavaue et cohérente de l'alternance au sien de la branche. Cttee plqtouiie srea prise en cptome dnas le crade des corantts d'objectifs tarrotueirix puor une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, aevc les praaeinrtes siocaux réunis au sien des CRPEF-IH de friae évoluer la cohigrarptae des fanoromtis iiatelnis et en aractlnnee sur le territoire.

La CNPEF-IH arrête les dntisiosipios de toutes ivitiinaets mseis en ?uvre par l'OPCO cnaornncet les CFA de la bhcnrae et ntmamnoet la création et l'animation de tuot réseau et partenariat.

#### 5. Ctoiustanln sur les EEDC et ADEC

La CPNEF-IH est consultée préalablement à la caialstonruaction ernte les pvriuooos pilcubs et la poseorsfin nmotament s'agissant des egnmaengts ou atinocs de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

### Article 4 - La CPNEF-IH et les CRPEF-IH *En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018*

Les prteias sniitgearas rlapnept que les CRPEF-IH ont une place prépondérante dnas la msie en ?uvre de la pivoilqte de fooamritn psnfrosielenole et d'emploi du secteur au nveaiu régional.

Celles-ci snot des icannests iruaonecblntos des pvuooris plcbuis et teritroirux lros :  
? des ctouanotlinss de la pfoserison en matière de filières ou ditfipsioss de fatoiormn ;  
? du déploiement des cfoinaeticrits par les oagnrimess de fmriatoon ;

? l'affectation de mnœys en fvuaer des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF-IH asginset par délégation et/ou puor le cptmoe de la CPNEF-IH en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-IH est consultée préalablement à la msie en place de toute iitintvaie ou perjot ayant tarit à ses prérogatives.

Article 5 - CPNEF-IH et section paritaire professionnelle HCR  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018*

La CPNEF-IH, à priatr des oteotinniras petuoliqis qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, ampnagcce la seocitn paritraie plnfoeissnrole (SPP) HCR dnas ses truvaax et la msie en ?uvre de ces orientations.

Elle enaimxe le balin auennl d'activité de la SPP.

Article 6 - Composition de la CPNEF-IH  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018*

À la suartigne du présent accord, snot mrbemes de la CPNEF-IH, les ongtsoaniars prfnsooseeinells d'employeurs et siycaenlds de salariés représentatives au snes rcnmeeipevestt des acertlis L. 2152-1 et L. 2122-5 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du travail, la lstie des oasgrniainots possinlefreonles d'employeurs roencenus représentatives dnas la bhcanre des HCR est fixée par arrêté ministériel, au snes de l'article L. 2152-6 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du cdoe du travail, la lstie des ongartansiois siedcylals de salariés, reenocuns représentatives au nevaiu d'une brachne professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au snes de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail.

La CNPEF-IH est composée piaemtearrint de 24 membres, 12 meebrms puor le collège salariés et 12 mmebres puor le collège employeurs.

Article 7 - Fonctionnement de la CPNEF-IH  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018*

Les merembs de la CPNE-IH déterminent dnas un règlement intérieur lreus règles d'organisation et de fonctionnement, nmnoamett :

- ? l'adresse de la CPNEF-IH ;
- ? la tuene du secrétariat et du siuvi des travaux et des décisions ;
- ? la répartition des sièges et des viox dnas caquhe collège ;
- ? les modalités de vote.

La CNPEF-IH se réunit au monis duex fios par an, de préférence aanvt une réunion de la SPP HCR.

La présidence échoit tuos les 3 ans anelmeivreatntt à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Article 8 - Dispositions diverses  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018*

### 1. Durée et entrée en vigueur

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il etnre en vuguier à coetmpr du 19 décembre 2018.

### 2. Révision, dénonciation

*Le présent aorccd proura être modifié par anvnaet négocié etrne les ptraies signataires.(1)*

La dénonciation par l'une des pteairs saeiangitrs diot être notifiée par lettre recommandée à cnchuue des aetrus pterais aevc préavis de 1 an au minimum.

La démission d'une onogrsritiaan peenllsisrfonoe d'employeurs ou d'une oaoginsitarn sdnicyale de salariés n'entraîne pas

dtssiloouin de la CNPEF-IH.

La dénonciation de teotus les oransnogitais représentatives de l'une des parties, eoleprmyus ou salariés, ne gaasatrinst puls le pratiriamse de la CNPEF-IH entraîne de ftcao sa dissolution.

### 3. Extension, publicité de l'accord

*L'accord est remis à chancue des oarsitignoans signataires.(2)*

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. Il frea l'objet d'une ddnmaee d'extension.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceest des dioipsntosis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvriaal et de l'application des dnospsioiis des acilerts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tels qu'interprétés par la jnrseicdrpue de la Cuor de Csaiostan (Cass. soc., 17 sebpremte 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jilelut 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu suos réserve du rpceest des dinpistoioiss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018*

L'activité du stuecer de l'hôtellerie, la ratroetiasun et des lriosis rosepe pneepcairimlt sur le sviecre et l'accueil, où la novitaon et l'anticipation des boisens et des atetents de la clientèle snot mrjeeuas puor la sauavdrege et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. Le secuter ctnbrieue à fraie de la Fnarce l'un des peimrres acrtues mnoiduax du tourisme.

L'évolution rpdaie et cnnottsae des aisatpnrios et exicegnes de la clientèle nécessite des risemes à neviau tuot au lnog de la vie, l'acquisition des savoir-faire thnequies mias assui de compétences neoevulls adaptées à l'évolution des marchés et des technologies.

La compétitivité des epesrtreins du steeucr se juoe désormais eenieelssnemltt sur la qualité des seirevcs et de l'offre, sur luer capacité à ivonenr et dnoc sur la compétence et la qatiauoclfiiin des salariés et des entrants, celles-ci danevent une des clés de la pfmroernace économique, silcaoe et d'accompagnement des tiinsoatnrs professionnelles.

Créateur d'emplois depius des décennies, la bhncrae des HCR nemit une pacle prépondérante dnas le tsisu économique français, namomtnet en matière d'emploi.

Les eeitnrpses sont, capnednet confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cttee pénurie de caatindds vroie à l'inadéquation des plfoirs présentés aux bsoenis en compétences est l'un des oftcjibes puor la bacrnhe dnoc les tauvarx rpnsoeet également sur la votarloasiin des métiers, l'émergence des vitonocas et la fidélisation les salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formoatin plosronslifeene du 5 spmeterbe 2018, les pairanrtees sacuoix du stueer considèrent que l'adaptation des prcuraos de fmioaton est un ejne peerimr ptteearmnt de réduire les difficultés de recrutement. La fitoroman dievnet un meyon pneneritt d'adaptation aux évolutions du marché tnat puor les salariés, les denradmeus d'emploi, que les nouveaux entartns au traervs de l'alternance, notamment.

Dans ce contexte, les gdnreas otoaitennris ploiteueqis définies en matière d'emploi et de ftoamiorn par la CNPEF-IH revêtent un caractère stratégique et déterminant puor gtrainar la compétitivité des erseeintrps et l'employabilité des salariés.

## Article - Annexe 1

*En vigueur étendu en date du 6 août 2019*

Les activités principales visées sont les suivantes :

55. 10Z	Hôtels et hébergement similaire
56. 10A	Restauration traditionnelle

56. 10B	Cafétérias et autres lieux de services
56. 30Z	Débits de boissons
56. 21Z	Services des traiteurs
93. 11Z	Bowling

## Accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC ;
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDF ; INOVA CFE-CGC ;

Article 1er - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

### 1.1. Missions procédurales

Conformément à l'article L. 2232-9, III du code du travail, la CPPNI est une instance de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus. À ce titre, elle a une vocation exclusive procédurale et s'exerce en premier lieu à l'intérieur de l'entreprise, les organisations syndicales et professionnelles représentatives exerçant le droit à la négociation dans les domaines réservés.

La CPPNI est également une instance d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, « c'est-à-dire présentant une difficulté sérieuse et se posant dans des circonstances particulières ».

### 1.2. Missions d'intérêt général

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI a pour mission de promouvoir la négociation et d'interpréter les conventions et accords étendus :

elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;  
elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;  
elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords conclus d'entreprise en matière de :

durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;  
rapports de travail et jours fériés ;  
congés payés et autres congés ;  
compte épargne-temps,  
et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;  
ce rapport comprend également un bilan sur l'égalité entre les hommes et les femmes conformément à l'article 104 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;  
elle peut également exercer les missions de l'observatoire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

### 1.3. Missions spécifiques de négociation

Conformément aux dispositions légales applicables, la CPPNI définit les garanties applicables aux salariés dans les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux décident également de faire prévaloir les dispositions des conventions et accords de branche dans les matières visées à l'article L. 2253-2 du code du travail sur les conventions et accords d'entreprise sauf lorsque ceux-ci assurent

au moins des garanties équivalentes.

Article 3 - Saisine de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

La saisine se fait à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs représentative de la branche, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Chaque organisation représentative et chaque organisation syndicale représentative sont représentées par les membres de la CPPNI conformément à l'article 2.1.1 du présent accord.

Le dossier de la saisine est composé d'un écrit motivé :

le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée ;  
une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI qui dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec avis de réception du dossier complet. Ce délai est suspendu pendant les congés scolaires d'été, à savoir les mois de juillet et août.

L'avis rendu par la CPPNI fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

Cet avis est rendu selon les règles suivantes :

la composition du collège d'experts ;  
la procédure de constitution du collège est prise selon les règles de la représentativité nationale (1) paritaire et salariale de la branche.

(1) Le terme « national » est celui de l'extension cmmoe étant critériale aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4 - Calendrier

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Les partenaires sociaux conviennent du calendrier suivant :

la mise en place de la CPPNI : 1er trimestre 2019 ;  
la négociation et signature de l'accord de mise en place du comité d'entreprise : 2e trimestre 2019 ;  
la mise en place de l'association paritaire : 3e trimestre 2019 ;  
le choix du comité de l'association : 3e trimestre 2019 ;  
la mise en place de la commission : 4e trimestre 2019 ;  
la mise en place de l'observatoire pour l'élaboration du rapport de branche : 1er trimestre 2020.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Champ d'application. – Publication. – Extension

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la loi relative au statut des hôteliers, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par

les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 7 - Dénonciation. – Révision  
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les représentants sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants, ont décidé par le présent accord la création et la mise en place d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Accord du 4 février 2019 relatif à la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Décision de dissolution  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les organisations représentatives réunies en commission paritaire décident de la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé.

Article 2 - Formalisation de la dissolution  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Il est décidé que les représentants des organisations patronales et salariales au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale de l'APGM HCR P & S, dont les mandats sont prorogés en tant que de besoin, mettent en œuvre la décision de dissolution conformément à l'article 13 des statuts de l'APGM HCR P & S.

À cette fin, il est décidé de la convocation du conseil d'administration de l'APGM qui devra acter de cette dissolution et mettre en œuvre les opérations de liquidation.

Article 3 - Désignation du liquidateur  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En application de l'article 13 des statuts de l'APGM, une fois que la dissolution a été actée par le conseil d'administration dans les conditions prévues par les statuts, les représentants patronaux et salariales représentatives réunies en commission paritaire désigneront le liquidateur chargé d'organiser la dissolution du patrimoine et de l'APGM et les membres de

Le rôle de cette commission est la négociation des conventions et accords collectifs de la branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations en tenant dans les délais de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, ainsi que tout autre sujet qui sera rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel que la négociation collective dans la branche tient un rôle primordial dans l'édiction de normes nouvelles et adaptées aux pratiques et moyens techniques qui la composent.

Cette commission se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de la branche et aux commissions paritaires nationales d'interprétation et de coordination existantes à ce jour (art. 5 et 6 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997).

Les parties sociales de la branche des hôtels, cafés et restaurants s'engagent à luer soigneusement de poursuivre et renforcer un dialogue social de haute efficacité, respectueux et loyal.

Le présent accord a pour objet la poursuite et l'amélioration des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche des hôtels, cafés et restaurants, y compris celles de moins de 50 salariés.

L'APGM chargée d'assister le liquidateur dans les opérations de liquidation.

Article 4 - Formalité. – Publicité  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

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.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accord est à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

L'extension du présent accord pourra être demandée par les parties signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les parties sociales ont adopté le 16 novembre 2010 un accord patronal sur la création d'une association ayant pour objet de permettre aux partenaires sociaux de disposer d'une structure de soutien technique à la gestion des moyens techniques, humains et financiers permettant aux représentants de HCR prévoyance et de HCR santé d'exercer pleinement leurs attributions paritaires.

En application de cet accord, l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé (APGM HCR P & S) a été créée par assemblée constitutive du 25 mars 2011.

Les représentants patronaux et de salariés représentatifs constatent qu'à ce jour, suite à l'évolution de la réglementation et des accords collectifs sur les firs de santé et la prévoyance, l'APGM HCR P & S n'a plus d'objet, n'ayant plus vocation en l'état à poursuivre son activité.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

## Avenant n° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CSD CGT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Tableau de prestations au 1er avril 2019  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2019

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, le niveau de prise en charge du poste « dentaire » est amélioré comme suit :  
? prothèses dentaires : 300 % BSR (au lieu de 240 % BRSS) ;  
? les implants dentaires : 300 % par an et par bénéficiaire (nouvelle prestation).

L'ensemble des prestations (1) figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Citoyenneté collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0036/boc\\_20190036\\_0000\\_0009.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0036/boc_20190036_0000_0009.pdf)

## Avenant n° 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Activités visées  
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Annexe 1

## Avenant n° 8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

(1) Le tableau de prestations est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour l'audiologie.  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2019

Le présent avenant a pour objet de définir les garanties manuelles du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels cafés restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2019.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2019

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet d'améliorer le niveau de prise en charge du poste « dentaire »,

Les activités visées sont les suivantes :

55. 10Z	Hôtels et hébergement similaire
56. 10A	Restauration traditionnelle
56. 10B	Cafétérias et autres libres services
56. 30Z	Débits de boissons
56. 21Z	Services des traiteurs
93. 11Z	Bowling

Article 2 - Durée. – Extension. – Publicité de l'accord  
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est remis à chacune des organisations signataires. (1)

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 12 « Montant de la cotisation et répartition »  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> sept. 2020

« Les catointioss saevnr à faeichnr les greatnis énumérées à l'article 10 snot fixées par acrocd ernte les eeulyromps et l'organisme asrusuer carnovut les salariés.

Les cositantios sarenvt à fnienacr les gnieratas srnoet oigletnoeaimrbt exprimées suos frmoe de faoirft mseeeunl puor chauqe salarié bénéficiaire. Ce firoaft n'est pas réduit pro rtaa temporis.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2021, les cotisations s'appliquent à l'ensemble des salariés prévus par le présent article :

- ? cotisations s'appliquent au :
- ?? pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 14 % ;
- ?? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 % ;
- ? cotisations des employeurs à minima :
- ?? pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 14 % ;
- ?? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 % ;

Pour les salariés ayant plusieurs emplois et dans le cas où les différents employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sien de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui doivent alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la parité de contribution à la cotisation, à condition que le salarié contribue aux cotisations le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

Pour les salariés à tmps partiel, la totalité de la cooisattin est due, hors cas de dinspese d'affiliation bénéficiant aux salariés à tmps pterial qui, s'ils étaient affiliés au régime cinventoennol obligatoire, dreaevint autqcietr une coaisitton au mnois égale à 10 % de luer rémunération. »

**Avenant n 9 du 15 novembre 2019 à  
l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux  
frais de santé**

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CSD CGT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

À compter du 1er janvier 2020, le tableau des points noirs figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende) :

Tableau de peirsatntos au 1er iianver 2020

(Tableau non reproduit, canulbtsole en lgine sur le stie  
www.legifrance.gouv.fr, riurbque « Pcotiluinbas olefiefclis » «  
Bieutllns offceliis des cninvenotos cvcoleitels ».)

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc>

Le présent ananevt pdrnea efeft le 1er juor du mios ciivl sanuvit la picobtuian de son arrêté d'extension et au puls têt le 1er jniaevr 2019.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il prouva fiare l'objet d'une révision de tuot ou ptriae de son cntoenu dnas les fmeros et délais prévus par les stailountips cvletlineoonenns en vugieur et dnas le rcsept des dsioipnistis des ailtrcs L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Conformément aux ailtrecls L. 2261-9 et svauints du cdoe du travail, il porrua être dénoncé à tuot menomt à cgarhe puor ses pitears de rcpseeter un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Le présent avenant aynyt voocitan à définir le mahontt de la cosotatin minaimle du régime celclotif oirltgobaie de la bnahrc dnot dvnoeit bénéficiér tuos les salariés reavlent de la cionetvnon collective, le présent anveant ne prévoit acuuue dstosipoiin spécifique en aicaitolppn de l'article L. 2232-10-1 du cdoo du tajral canoennrt les eeniestrps de monis de 50 salariés.

*Le présent ananvet est établi en nobmre sfinfusat d'exemplaires  
puor rimese à canhuce des oisaanrgntios signataires. (1)*

Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux alceirts L. 2231-6 : L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpset des dooisptiniss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 10 illeiu 2020 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Après avoir rappelé que :

- ? les paeatrneirs siocaux ont souhaité répondre, auant qu'il est possible, aux attnetes de nbmroe d'entreprises et de salariés ont exprimées, cncernant le miinetan du fneninecmat ;
- ? les dtnosoiipiss du présent aannevt s'entendent suos réserve de dsspooniiits puls faelovarbs pnvuaot résulter du ctroant de greaniats cetolyciels surscoit par l'entreprise.

Il a en conséquence été décidé ce qui suit :

20200031 0000 0006. pdf &amp; irbGooBslaoFlcc = false

Article 2 - Dispositions finales. □ Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant prendra effet au plus tard le 1er janvier 2020.

Il est concluy pour une durée indéterminée.

Il proua fiare l'objet d'une révision de tuot ou prairie de son cnonetu dnas les froems et délais prévus par les suioipntalps celnonnteilnoeys en veuguir et dnas le reespt de dsiiitnoopls des arecilt L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Conformément aux aelcitr L. 2261-9 et stivnuas du cdoe du travail, il prruoa être dénoncé à tuot menmot à chgare puor ses peirtas de rpeseter un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Le présent aavnent anyat vciootan à définir les gaeitrnas milamnies du régime clelctiof oobligtirae de fiars de santé, dnot dnoivet bénéficier les salariés rnaeelvt de la cnitovneon ctcelviloé des hôtels, cafés et restaurants, le présent anaenvt ne prévoit anuuce dptoiisoisn spécifique en aailpopactn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tivaral crnoeancnt les enniretpess de monis de 50 salariés.

*Le présent aevnnat est établi en nrmbœ sfuansfit d'exemplaires puor rsmie à cchanue des osrainoignats signataires. Le présent aevnnat frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux disntiipooss légales et réglementaires en vigueur. Son eitsnxœn pruroa être demandée à l'initiative de la piarte la puls diligente. (1)*

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En 2018, le gouvernement s'est engagé à donner à tous les

### Accord du 5 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI,
Syndicats signataires	FS CDFP ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance,

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de dispositifs législatifs avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1er, 57° bis rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance,

Vu le décret du 16 mars 2020 portant des mesures modifiantes relatives à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance,

Vu l'accord professionnel relatif à la CPNEF-ih du 19 décembre 2018,

#### Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la branche.

#### Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

#### Article 3 - Contours de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après « Pro-A », vise les salariés pour lesquels la poursuite de leur formation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la « Pro-A » permet de répondre à ses besoins en compétences et d'attirer les talents de l'entreprise.

Français un accès à des soins de qualité dans le cadre à 100 % dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Après négociation avec les acteurs de la santé, cette réforme a été instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 avec une entrée en vigueur échelonnée qui commencera au 1er janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et se poursuivra en 2021 pour l'audiologie.

Cette réforme englobe également les professions suivantes à revoir l'expression de leurs tableaux de gains afin de répondre aux nouvelles obligations de prise en charge.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire gagner de métier, se reorienter professionnellement, et/ ou de bénéficier d'une formation salariale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

#### 3.1. Objet de la « Pro-A » et public concerné

En application de l'article D. 6324-1-1, « les salariés concernés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence », sans condition de durée d'activité professionnelle.

Dans ce cadre, la « Pro-A » est accessible :  
? aux salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle ;  
? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée de contrats aidés(1).

Ce dispositif peut, également, être utilisé pour les salariés souhaitant faire valider une VAE ou acquérir un diplôme de niveau supérieur et de compétences professionnelles (certification CléA).

#### 3.2. Modalités de déroulement de la « Pro-A »

La « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de mise en emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEF-ih au regard de l'obsolescence de leurs compétences/ leurs qualifications et/ ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les connaissances recherchées.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la « Pro-A » vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prévues à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEF-ih, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et techniques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 850 heures.

Les heures de formation prévues se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié et dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au paiement par l'employeur

de la rémunération du salarié.

### 3.3. Qanloiftaciuis et ciioincearftts éligibles à la « Pro-A »

Le dtsoiispif de « Pro-A » preemt d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CPQI asni qu'une catcofireitiin pnelifnlsoeose enregistés au RCNP et funagirt dnas un acrocd de barchne ayant fiat l'objet d'une etsoxnein par le ministère du travail.

La lsite des ctatfneoiicrits acliescesbs à la « Pro-A » furige en annexe du présent accord.

*(1) Les teemrs « et de ctnotars aidés » snot exclus de l'extension en tnat qu'ils cierenntneovt au rpescet de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)*

#### Article 4 - Le tuteur

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

##### 4.1.? Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuuetr pmari les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner cqahue bénéficiaire de l'action de rercovionsen ou de piromoton par alternance. Le cjinnoiot cootlearbalur puet également eecxerr la foncotin de tuteur.

Le salarié cosihi puor être tuteur, diot être vlotnoriae et jifiusetr d'une expérience pneolfireosnsle d'au moins 2 ans dnas une qautfclloiain en rpparot aevc l'objectif de psairooafsinitnelon visé.

##### 4.2.? Mission du tuteur

Le ttueur a puor msioin :

- ? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjeort pisseeornofnl ;
- ? d'aider, d'informer et de gideur les salariés de l'entreprise ;
- ? de cibntoreur à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qatialcnofuiis et d'aptitudes peniflernooelsss par le salarié concerné, au treavrs d'actions de famroiton en suaioititn pssooelnirelfne ;
- ? de picaitrepr à l'évaluation des qcioinlfaits et ctrnfociitaes auqseics dnas le cadre de la « Pro-A ».

De plus, il aursse la lioasin etnre les oeinmargss de fmoiortan et les salariés de l'entreprise qui pepiacnrtit à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qnitifaiauolcs pfelnnoesoselis qui foermnt l'objectif de la « Pro-A ».

Pour pvuoir aussrer sa msioin dnas les mleeeluris conditions, le nomrbe de salariés confiés à un tuuetr est limité à 3 simultanément et 2 si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce siot au trtie d'un cnartot d'apprentissage, d'un carontt de peiooaalnsioisntrsfm ou du dstipsiiof « Pro-A », seoln la dtiticionon opérée par le cdoe du travail.

Pour pttrrmeee l'exercice de ces moisnsis tuot en ctuannnoit à eeercxr son eolpmi dnas l'entreprise, le tuuetr cpotme tneu de ses responsabilités particulières, diot dsoesipr du tmpes nécessaire au sviui des bénéficiaires de la « Pro-A ».

##### 4.3.? Financement de la faotirmon du tuteur

L'OPCO des seivrcs à frote intensité de main-d'uvre, dnot relève la branche, finance au trite de l'alternance les coûts liés à la footitran de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

#### Article 5 - Financement de la « Pro-A »

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

*Les paires stnreaiagis décident d'élargir le périmètre de fiecnaennmt de la « Pro-A » à la rémunération et les crghaes slaaios légales et cetlioelvnnonns des salariés, dnas la lmitie du coût hiaroe du sraliae muimnm ifptrseennnoseriol de csrsociane par heure, et ce, au-delà des faris pédagogiques et des faris annexes.* (1) Le plfonad de pirse en cgrahes des rémunérations est décidé par le cosienl d'administration de l'OPCO des svcieers à frote intensité de main-d'uvre sur propotiosin de la SPP HCR, à l'initiative de la CPNEF-ih.

*(1) Prsahe étendue suos réserve du reescpt des dioitnisposs de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)*

#### Article 6 - La « Pro-A » dans la branche des HCR

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le diptssoiif de la « Pro-A » vsie particulièrement les brchanes puor lqleulsee la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la bancrhe des HCR qui est confrontée à de frteos tnoensis de reuecntmert ainsi qu'à une tnsatiarfromon iatpnotme des métiers itcaampnt les bsienos du marché du travail.

Dans ce cadre, les paenrirtas saocux pnnernet en cpmtoe l'accès à la citeticrfiaon des salariés placés en psotioin d'activité partielle. En effet, le tarvial à tmeps patreil est, dnas la branche, un otuil adapté à l'activité fnacutulte des erpreteniss qui cnhhceret à aetpdar luer vmolue de pnsnoeel en fotinocn de luers besoins, sunvoet difcifeils à anticiper.

De plus, la révolution du dtiaigl redéfinit, aujourd'hui, les compétences/les qcufiniatalos des salariés.

Ce ctnxotee sociétal et économique iampct le meamnnegat et ipmuqlie l'ensemble des équipes, y cmropis cleles qui ne snot pas en coactntt decirt aevc la clientèle.

Il est dnoc eietenssl de prenrdre en cmpote les évolutions pfreodnos du mnganmeeat et aifn de povouvoir aeadptr l'offre de sceirve et de fidéliser les salariés.

C'est pourquoi, l'acquisition d'une coiratceiftin au tirt de la « Pro-A » va fiaeoovrr la sécurisation des purarcos professionnels, l'employabilité des salariés et crtuebinor à la sgdarueave de la compétitivité des entreprises.

Les sgraeantiis de l'accord cionneft à la CPNEFP-IH le sion de vielelr à apdaetr les cifarnoctities de la bhnrace aux évolutions de ses métiers et de proetr une aietnton particulière à une réflexion vnaist à pdnrere en considération les compétences auqscis dnas le crade de l'exercice des manatds des représentants du pnsnoeel et des maraeitdnas syndicaux.

#### Article 7 - Une volonté de la branche de permettre aux salariés d'acquérir une qualification : les CQP

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le seutechr s'est, deiups de nmobeeurss années, engagé dnas la roscnnsnieaace des cefciottnairis pelnlseoerfnis CQP, CPQI, cnifitetiocras pesonlfsnileeos créées par des pnonsislfereos puor des pesonloifesnrs suos l'autorité de luer CPNE, ces meuress pntreeamtt la fmoariotn par la qtoctuafialin des etnatns et des salariés en poste à des métiers non cteovurs par des diplômes et/ou teitrs professionnels.

Ainsi, diupes luer création puls 30 000 CQP ont été délivrés par les CNPE du secteur. Cahque année, ce snot evnoirn 4 000 crocieinfatis qui snot préparées siot par de fturus professionnels, siot par des salariés déjà engagés dnas la vie aicve au sien des bhcarens du secteur.

En 2018, on dénombre, puor la selue brachne des HCR, puls de 3 000 dirsoess de ftmoiroan ? tuos doispfstiis cunnoofds ? aevc puor ojcbetif l'acquisition d'une ciitieotfacrn de branche.

Sur ces 3 000 dossiers, les beosnis de psroneel qualifié en cniuisse snot prépondérants aevc 1 270 CQP. Ils snot asusi prégnants puor les métiers de la salle, 940 CQP, asni que puor le management, 48 CQP.

Afin de luer asoedsr une ranncanisescoe nationale, les prenaeiarts saouicx ont fiat le cohix d'inscrire les CQP et cnotiifitrcas au RNCP. De surcroît, aifn de s'adapter aux compétences/aux qinloitiaacufs de chacun, ceux-ci se déclinent en bolcs de compétences pnremtteat d'acquérir tuot ou patrie d'une cafitroectiin et une aatptaidon pneartenme aux évolutions des bosnies tnat des salariés, des esrrineepts que des clientèles.

La bacrnhe des HCR est hitqrosimeuent très ultiticairse de ces



coalicentfrits ; celles-ci coteinusnt un pan esieestnl de sa ptliuique de foiratmn et de rasnocinsecane professionnelle.

? Les bolcs de compétences :

Dès 2015, le secteur, dnnt la brnchae des HCR, a initié la rtnofee de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dnas le carde d'une ingénierie muidorale de cetrifoitican déclinée en blcos de compétences.

Celle-ci a donné leiu à l'écriture d'une bsaie de données de compétences vinvtae et actualisée cavournt 33 métiers. Les travaux ptmneerans des gurpoes de tiaarvl piaerairts ptmeertnt ainsi d'adapter au puls près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2021, les bnarehcs du périmètre hébergements et ranatorutess vnot établir un état des luiex et une prjeciootn à 3 ans des métiers, aevc une fclaoe sur l'impact de la RSE et du numérique et dtigail sur les métiers et compétences/qualifications. Les cnoulsnoics de cette étude dievarent prtmeete de vildear la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des bcpls de compétences, vorie créer de navouuex certificats.

Article 8 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seaangriits ceenvnonnit que le cnentou du présent accrod ne jiftisue pas de prévoir les sluaintoitps spécifiques aux eprinteerss de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 9 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le présent aroccd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il etrenra en apcilpaiotn le 1er juor du mios suaivnt la puicbiatlon au Jnaurul ociefilf de son arrêté d'extension.

Article 10 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le présent acocrd puet être révisé conformément aux dtonopsiis des arleitcs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Tutoe dmeadne de révision est accompagnée d'une ptroioipois de nvleuloe rédaction cacennnort le ou les acierlts smouis à révision, et notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à cchuane des auters onairnaiostgirs scenlyadis représentatives de salariés asini qu'aux otnnasigaoirs poielnfrosseels d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent aocrd resrtea en veuigur jusqu'à la cuioloscnn d'un avennat ou d'un nvuoel accord.

La dénonciation du présent acocrd par une ou plruiseus des pirtas snegriiatas puet itneienrvr à tuot mneomt et drvea être portée à la casiocasnnne des arteus piraets sgaientiars par lttere recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation drvea être motivée. Elle rcseetrep a un préavis de 3 mios pandent lequle le tetxe cniteruona de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le ttxee conuteirna de pdriroue ses efftes pendant 1 an.

Article 11 - Dépôt et publicité de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le présent aocrd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dinisstpoios légales et réglementaires en vigueur. Il frea l'objet d'une ddnamee d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

La bnhrcae des HCR est un autcer muaejr du tumirsoe et un des prauipcnix mtueros de l'économie nationale. Tneaiorinedlnetlmt créateur d'emplois, elle est le 6e epyoeluml et le 1er rceuertur de Fnrrace et acleilulce anemunlleent piurselus dazniies de mlielis de naeuuovx ctbrelaoruloas chuage année.

À l'échelle nationale, la bachrne des HCR représente puls de 960 000 aftcis (dont puls de 740 000 salariés) tlanaavirt dnas puls de 200 000 entreprises.

Elle se dgitunsie par le caractère, par nature, non-délocalisable des activités déployées par les eprnrtseis qui la composent.

Elle ofrfe anutat d'emplois pamtteent aux salariés de développer des compétences transférables d'une bachrne à une autre, dnas le seucetr ou hros du secteur.

Pour autant, la brncahe fnaiait fcae à une ccirnossae constante, les posneofirlenss snot confrontés à une frtoe pénurie de ciddanats qui se cjniugoe aevc une inadéquation des pfiorls aux boeniss en compétences des entreprises.

Trop souvent, les pnoeenrss recrutées ne doisepnst pas de compétences csandproenot aux potses de tavaril proposés. Ce déficit s'observe également lros des évolutions posneoeesnfrils dnas l'entreprise, dnas la branche, viore hros de la branche.

Cette stiuaiotn est aggravée aujourd'hui par le fiat que la bnhrace relève en gardne piatre des activités des scierves qui, dnas luer globalité snot également en pilen développement.

Considérant l'évolution très rdpaie des aittasnrps de la clientèle et des puaqtiers professionnelles, l'anticipation des bsenios et la qlificiatouain des salariés snot eeilesselnts puor miatniner et développer l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De plus, la ccitpiexiofmalon des emplois, le blesreenouvemt engendré par la mutotian des tinhgloocees ? nnetmomat par la montée du digital, la prégnance des réseaux suoicax dnas les rnleitaos cieaeocmmrls ? entraînent un chmagnet en pnfoudreor des ptaqreius dnas les métiers et partant, des compétences des salariés.

Face à ces enjeux, la brnahce est prête à se stueutrcrr en mdoe prospectif.

Dans ce contexte, la problématique de l'emploi de la brhcae s'articule atouur des aex murajes svniatus :

? la ltute cronte l'obsolescence des compétences par une qflaiuoaiictn adaptée aux eopimls ;

? l'adaptation à la totrsnaiin numérique et à l'évolution de la clientèle ;

? la prsie en copmte du développement dbruale dnas la gtoesin qnodutiene de l'entreprise en coujsгнаoin aevc les nevoeluls responsabilités sociétales ;

? la sécurisation des pacrruos professionnels, de l'employabilité et pnaatr ;

? la svdraugae de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi, les peirnarates sociaux, saatnigreis du présent accord, coensnicts que les citntiaorefs de la bnhrace dveinot répondre aux bsonies du travail, décident de s'inscrire dnas les dipoiossints de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

## Annexes

Article Annexe 1

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Annexe 1

Note exlpiactvie des cihox de cneftrtoiiis éligibles à la « Pro-A » de la banche HCR

La brhcae des HCR est un aceutr mejaur du tursmieoe et un des

prpnuiaicx moretus de l'économie nationale. Tdnneeieomarnitllt créateur d'emplois, elle est le 6e employeur, le 1er rueructer de Farcne et aueilcclle anelmleennut peiuslrus dzineais de melrliis de nuoeavux coreulraobtlas cuaqhe année.

Elle représente au paln nnoaital puls de 960 000 actifs dnot 740 000 salariés et 220 000 non-salariés dnas puls de 200 000 entreprises. Fargunit teinrelnoltimednat prami les ltomocoveis de l'économie nationale, elle est présente sur tuot le territoire, pieusqre dnas cuahqhe cumonme et ofrfe asini un lrgae éventail de sieecvys de proximité à tevrras ses muiletpls établissements.

La bcrhnae des HCR, composée en gnrade majorité de TPE ? 97 % des eirtprsenes eeilompnt monis de 50 salariés ?, est confrontée à des marchés de puls en puls ouverts, liés nmatemnot à la cnrcreonue itataerionnne ansii qu'à des araopnistis neevluols de la clientèle et à une ftroe évolution sociétale. Elle doit, également, prdnree en compte la nveolule dnnoe de la trnaoistin numérique.

Concomitamment, elle fiat fcae à de forets tonienss de recrutement. Sloen l'enquête boeinss en main-d'uvre réalisée par Pôle emploi, 53,5 % des rumceenetts snot jugés dfieiclifs par les eiptsreerns en 2019 cnrote 44,4 % en 2018 et 37,5 % en 2017.

(Graphique non reproduit, conasultlbe en lgine sur le stie Légifrance, rbiquure Bleinltus ofcfiieis des ceovninntos collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0013.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0013.pdf/BOCC)

Ces difficultés de rnercemetut snot acurecs d'une prat par la ccnorssaie en hsaue de la bhnrcae et d'autre prat par l'amélioration du marché de l'emploi. En effet, ces phénomènes ronfrenceet l'insuffisance des fulx de posltnrenes formés puor opcucer les elmopis et d'autre part, par une tostaraifrmnon iotrtnmpae des métiers iactmanpt les beisnos du marché du travail.

Ainsi, les euchbeams se fnot sur des pnerenoss qui ne dspneoist pas de compétences ou possèdent des compétences qui ne répondent pas aux eexcigens des entreprises. Dès lors, celles-ci

snot cntnioreats de rcueertr des psnnorees non qualifiées sur les peosts de tviaarl proposés.

Dans ce cxttenoe sociétal et économique, l'ensemble des équipes, y crpmios ceells qui ne snot pas en ctaocnt decirt aevc la clientèle, ntamemnot le management, snot impliquées et mobilisées.

Considérant cette alctelue ftroe miotatun de l'activité de la bcahrne erdnneagnt de frots ruqises d'obsolescence des compétences, la qlcoiafutain des salariés est un eenju ciarcul puor les professionnels.

Dans ce cadre, l'objet du présent arcocd est de ltesir les cteionfactiis éligibles au dipoitissf « Pro-A » riatvles à :  
? l'accueil et la rteailon cteints en parnnet en cmtpoe la dsnieiomn crmcilmxaeoe iritlanoatnene ;  
? l'adaptation au numérique ;  
? la pirse en cmotpe des nouveaux modes aeeniiamlrts et du développement durable.

En appui de l'accord, les pntaeerrras sauocix établissent, dnas la présente annexe, la ltise des citotenrafiics qu'ils jgnuet nécessaire de préparer dnas le crdae du ditpsisiof « Pro-A ».

Dans une première partie, un fuocs est porté sur 3 aexs qui acteffnet les métiers et l'emploi :  
I.?Des métiers en tsionen dnas un ernoinvenemnt cteorrnuicnel redimensionné  
II.?La problématique du développement durable  
III.?La révolution numérique et digitale

Dans une secnode partie, en conséquence de cette moitautn économique et sociétale, les ciitcinrofetas arrêtées par les sratainegs snot déclinées en gardns pôles d'activité, siot :  
I.?Un pôle transverse  
II.?Un pôle opérationnel restauration  
III.?Un pôle opérationnel hébergement  
IV.?Un pôle management

Article Annexe 2  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Annexe 2

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code CERTIFINFO	Niveau	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
Certification pelnofonsrsleie rlatioen de secirve tourisme	Répertoire spécifique	RS2627	101219	sans nvaeiu spécifique	334	42654	01/01/2021
Certification pnloerosnfsleie meenmanagt opérationnel de la rlteoian de scievre tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	sans nvaeiu spécifique	334	32032	01/01/2021
Certificat de compétences des secveris rltaoein client	Répertoire spécifique	RS92	84696	sans naveiu spécifique	334	34076	01/01/2021
DCL PORTUGAIS-DIPLOME DE CCNTPEEMOE EN LGUNAE PUOR LE PORTUGAIS(1)	Répertoire spécifique	RS602	68841	sans nviaeu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ITALIEN-DIPLOME DE COCTPENEME EN LNGAUE PUOR L'ITALIEN(1)	Répertoire spécifique	RS598	68839	sans naeviu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL Russe-DIPLOME DE COTNPEMECE EN LNAUGE PUOR LE RSUSE(1)	Répertoire spécifique	RS603	68843	sans nevaiu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ESPAGNOL-DIPLOME DE CPOMNETCEE EN LNGAUE PUOR L'ESPAGNOL(1)	Répertoire spécifique	RS591	68838	sans naveiu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ALLEMAND-DIPLOME DE CTCPMOENEE EN LNAUGE PUOR L'ALLEMAND(1)	Répertoire spécifique	RS587	68834	sans naeviu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FLE-DIPLOME DE CPMOTEENCE EN LGNAUE PUOR LE FNRICAAS LGNAUE EATRGNREE(1)	Répertoire spécifique	RS593	68844	sans navieiu spécifique	136	15254	01/01/2021

DCL CHINOIS-DIPLOME DE CPECMNTOEE EN LNGAUE PUOR LE CIONHIS(1)	Répertoire spécifique	RS590	68837	sans neaivu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ANGLAIS-DIPLOME DE CCOTNPPEEME EN LGANUE PUOR L'ANGLAIS(1)	Répertoire spécifique	RS46	68833	sans neaivu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FP de 1er niveau-DIPLOME DE CTCNEOEPMME EN LUGANE FSANAICRE PLNLISOISFENOREE(1)	Répertoire spécifique	RS585	68846	sans navieu spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ARABE-DIPLOME DE CCEPETMONE EN LNAGUE PUOR L'ARABE(1)	Répertoire spécifique	RS589	68835	sans naeviu spécifique	136	15254	01/01/2021
Socle de conecssninaas et de compétences pslolseeifeonnrs (CléA)	Répertoire spécifique		84482	sans nivaueu spécifique	100	15041	01/01/2021
Accompagnement VAE	AUTRE		83899	sans neiaavu spécifique	415	15064	
Bilan de compétences(1)	AUTRE		93559	sans nvaeiu spécifique	415	15081	

Intitulé	Origine	Code RNCP	Code CERTIFINFO	Niveau	Code Rome	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
CQP bamran du mnode de la nuit	RNCP	RNCP31330	73634	5	G1603	334	42723	07/08/2023
CQP réceptionniste	RNCP	RNCP31401	89421	5	G1703	334	42788	07/08/2023
CQP limonadier	RNCP	RNCP31341	81038	3	G1801	334	42723	07/08/2023
CQP exanlipott en restauration	RNCP	RNCP31408	59615	5	G1402	334	42766	07/08/2023
CQP crêpier	RNCP	RNCP31367	80010	3	G1602	221	42705	07/08/2023
CQP maître d'hôtel	RNCP	RNCP31339	80012	5	G1802	334	42769	07/08/2023
CQP cuisinier	RNCP	RNCP31371	83256	5	G1404	221	42746	07/08/2023
Titre à finalité prlensfeioinse cmmois de cuisine	RNCP	RNCP31053	83257	3	G1602	221	42746	21/07/2023
CQP pizzaïolo	RNCP	RNCP31329	83262	3	G1604	334	42704	07/08/2023
CQP gneaurvnot d'hôtel	RNCP	RNCP31328	83601	3	G1503	334	42797	07/08/2023
CQP écailler	RNCP	RNCP31383	85402	3	D1105	334	42712	07/08/2023
CQP aegnt de restauration	RNCP	RNCP31403	89409	3	G1603	334	42746	07/08/2023
CQP astsinsat d'exploitation spécialisations rtiaeatsturon et hébergement	RNCP	RNCP31404	89417	5	G1401	334	42766	07/08/2023
CQP employé d'étage	RNCP	RNCP31406	89423	3	G1501	334	42786	07/08/2023
CQP grilladin	RNCP	RNCP31398	90189	3	G1602	334	42746	07/08/2023
CQP plongeur-officier de cuisine	RNCP	RNCP31333	90191	3	G1605	334	42781	08/08/2023
Titre à finalité prsofenillosnee seuvrer en restauration	RNCP	RNCP31402	103297	3	G1803	334	42757	07/08/2023

(1) Ccnioftiaetris elcuxes de l'extension en tnat qu'elles crrneeeioivnnntt aux dstiinsoisps prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

## Article - Première partie Mutations économiques et sociétales qui impactent les métiers et l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

I.?Des métiers en tinoesn dhas un ernoenvimment crceoenuntil redimensionné

La bacrnhe des HCR fiat fcae à une réelle pénurie de rerneuemtct et ne cruvoe pas les 315 000 ptoerjs recensés par Pôle emopli en 2019. 80 % de ces eimlpos cnnncroet le c?ur

de métiers de la branche.

L'enquête « Boeisen en main-d'?uvre 2019 », publiée par Pôle elpmoi sglounie qu'avec 12 % du taotl des inotnitnes d'embauche, l'hôtellerie et la riseauttoran cionestntut le 2e pôle de rteueemrct nnaatiol (les 315 000 ptrjeos de rmcnueertet en 2019 ont augmenté de 43 % par rproat à 2013). Puls de la moitié des reerctunmets snot jugés diiffilces viore abandonnés aux miotfs que les pofirls snot inadéquats ou qu'aucun cadaidnt ne se présente.

(Graphique non reproduit, csoubaltlne en lnige sur le stie Légifrance, rubiuqre Blielnuts oilfeifcs des conennvotis collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0013.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0013.pdf/BOCC)

Les métiers en tesonin ccennrneot des pesots en slale (17 500 psotes en difficulté de rteernmcuet sloen une enquête BMO de

Pôle emploi de 2018), en cuisine (14 394 selon la même enquête) et en hébergement (7 218 selon la même enquête). De son côté, l'INSEE pointait déjà en décembre 2017 cette même pénurie de profils qualifiés comme première entrave aux processus de recrutement.

Ce phénomène se fait de plus en plus ressentir à mesure que la reprise économique se confirme. L'ensemble des secteurs est en effet en concurrence, et d'une façon générale, les compétences d'exercices des emplois sont de moins en moins acceptées par les nouveaux entrants.

Dès lors, les employeurs se font plus sélectifs sur des profils qui ne dispensent pas de compétences ou possèdent des compétences ne répondant pas aux exigences de la branche. Les entreprises sont donc contraintes de recruter des personnes non qualifiées sur le poste de travail proposé. Les personnes sont formées sur le tas, sur l'essentiel minimum du poste.

Il manque au clouage de l'ensemble des formations pour persévérer mais également l'ensemble des connaissances et compétences pour tenir compte des évolutions professionnelles et des clientèles.

L'évolution de la relation client engendre de nouveaux besoins et de nouveaux métiers en émergence. Il s'agit, pour les professionnels, d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ».

Lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs privilégient de plus en plus les établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. À ce titre, les entreprises écoresponsables s'articulent autour de la consommation d'énergie et d'émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets, la diversité bio? dans le respect d'une sécurité alimentaire garantie. Le choix des lieux, du cadre (mobiliers et décoration) joue un rôle important dans le sentiment de sécurité des clients mais également dans la satisfaction des attentes recherchées.

En raison nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, ces nouvelles exigences de qualité de service et de l'accompagnement humain. Le « fait maison », le bio, le recours aux circuits courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végétane, végétarienne? sont autant de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russe?) qui exigent la maîtrise des langues étrangères associée d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs.

Ces nouveaux comportements exigent des compétences nouvelles et pointues. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des compétences est impérative.

## II. Problématique du développement durable

Le développement durable est « un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs besoins » (source : <http://www.adequations.org>).

Les entreprises sont de plus en plus contraintes à adopter un comportement en adéquation avec le développement durable. Cela leur permet de réduire leurs coûts, d'améliorer leur image car les clients sont de plus en plus sensibles au développement durable. Grâce à cela, elles peuvent se différencier de la concurrence mais également innover.

Il faut pour une entreprise d'intégrer le développement durable au cœur de sa stratégie de management à des répercussions positives sur le bien-être de ses employés. En effet cela les oblige à prendre en compte les enjeux sociaux. Les salariés sont donc plus motivés et par conséquent plus impliqués dans l'activité de la société.

Dans le cadre de Goût de/Good Food 2019 sur le thème de la cuisine responsable, et dans le cadre du COP 21 ainsi que des états généraux de l'alimentation, est né le livre blanc de la gastronomie responsable.

Ce livre blanc propose à l'ensemble des acteurs de la restauration un état des lieux de la situation et les chiffres clés.

Il fait état également des 7 grands piliers de cette gastronomie, à savoir : les ingrédients, le menu, la préservation de la biodiversité, le gaspillage alimentaire, le creux vertueux, l'équipement et enfin la convivialité et l'éthique.

De son côté, le comité national de lutte contre le gaspillage alimentaire a mis en œuvre les constantes suivantes : les denrées produites proviennent principalement des restes d'assiettes, les surplus des plats destinés au personnel occasionnellement des restes sèches qui peuvent être conséquents, les buffets, buffets et réception sont des situations propices aux pertes alimentaires.

Il est donc essentiel pour les entreprises de la branche de s'inscrire dans la démarche sociétale de développement durable auditable par les clients.

## III. Révolution numérique et digitale

Celle-ci impacte tous les métiers de la restauration et de l'hôtellerie ; elle redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à travers de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être de plus en plus pris en compte. La culture du réseau influence d'ores et déjà les choix et les stratégies des professionnels et les nouvelles attentes imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client.

Face à cette nouvelle forme instantanée et directe de communication, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, faire face aux OTA, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils informatiques (logiciels de réservation, outils de Yield management, Cross-selling?). Il faut d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) rassurer le client. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

## Article - Seconde partie Certifications par pôles métier activité

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

### I. Pôle transverse

Trois certifications élaborées par la branche revêtent un caractère transversal et concernent l'ensemble des professionnels et des salariés. Il en est de même des besoins de compétences.

Certification professionnelle opérationnelle de la relation service au client (MORST)

Cette certification concerne tous les métiers ayant à adopter une posture de management, cœur de métiers ou fonctions support.

L'objectif est de développer un management intermédiaire de qualité, capable de relever le défi de la délivrance d'un service à la hauteur des attentes des clients, de fédérer et motiver les équipes pour dispenser un service à la hauteur des attentes des clients, de professionnaliser le management intermédiaire dans la relation de service et d'animer et coordonner des équipes de différentes générations et de différentes origines.

Certification professionnelle relation de service tourisme

Cette certification concerne l'ensemble des métiers du secteur, à la fois les professionnels en relation avec des clients mais aussi les professionnels en formation et les professionnels en « Back office ».

L'objectif est, notamment, de piapitecrr à l'amélioration de la qualité de svecire en tmrees de roantelis aevc le client, de plcaer la roealtin de secvire au c?ur de la stratégie et du fecotnnnenmiot de l'entreprise, de développer un neoauvu rnntoealeil client, basé sur l'intelligence émotionnelle erevns le cliéet et renforçant la proximité, l'hospitalité, le neautrl hiamun dvtagaane que la procédure ionitnllinstutee et d'augmenter l'employabilité du peesnnoir dnas le setucer du tourisme, en fsaanorivt les mobilités etnre secteurs.

Ce faisant, le tiiturlae de ctete ciateiciortfn se palce au c?ur de l'évolution sociétale et numérique que connaît la branche.

#### Certificat de compétences des srceievs rltiaeon client

Cette ccttefioriaian vdlaié un enlemsbe de compétences peinnefseolsoirs nécessaires puor mteire en ?uvre des activités dnas le domnaie de la rilteaoon cilnet au sien de différents suceters des services. Elle premet de développer et reconnaître les compétences des salariés dnas le domnaie de la reaitlon client.

L'objectif est d'établir un ctincoat eicfcfae et adapté au client, de réaliser ou srvuie la réalisation d'une ptaresiotn en anassurt la sitafcaiostrn client, de tiaterr les sutotaniis dlceiifis en plréservant la qualité de la rotiaeon client.

#### Blocs de compétences(1)

*Dès 2015, le secteur, dnot la bhnarce des HCR, a initié la renofte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dnas le crade d'une ingénierie murlioade de cotfireaticin déclinée en bcols de compétences.*

*Celle-ci a donné leiu à l'écriture d'une bsaie de données de compétences vivnate et actualisée couarnvt 33 métiers. Les tarauvx prtamenens des grpuoes de taivarl paetirars pttnrmeet asni d'adapter au puls près les évolutions des activités aux réalités des métiers.*

*En 2021, les bhcerans du périmètre hébergements et rontarteuiass vnot établir un état des leuix et une peticorjon à 3 ans des métiers, aevc une fcaole sur l'impact de la RSE et du numérique et dgiaitl sur les métiers et compétences. Les cuolniscnos de cttee étude daenirvet ptterrnee de viadler la révision de référentiels d'emploi, de farie évoluer des bcols de compétences, viroe créer de nvuaaeox caifetirtcs et/ ou tetirs à finalité professionnelle.*

*Dans le cdare de ctete refonte, des bcols de compétences numériques, mias assui rlfiteas au développement durlabe et à la RSE sorent adossés, seoln la volonté des pratnreieas scaoux de la branche, à ccuhan des CQP et titers à finalité professionnelle.*

#### Bloc de compétences numériques/ dgiaitl(1)

*Pour bon nrbome d'entreprises, la priorité est de firae bénéficier les clrtublaaoeors d'une montée en compétences gloable dnas le dimanoie du digital. La montée en compétences degaillts de tuos fait, en effet, aujourd'hui paitre du solce cmumon de compétences transversales.*

#### Bloc de compétences développement durable, RSE(1)

*Les enejux du développement dluabre ne puveent puls être ignorés par les entreprises, car ils deninveent déterminants sur le paln économique, social, et environnemental. En rturoatsain la démarche s'article aoutre de la cniusie de ptoirds biologiques, lacuox et artisanaux, mias assui sur la msie en palce de boenns partuqeis des employés, la siniilsibeosatin des clients, la gietson des coûts, la rialotn aevc les fournisseurs, etc.*

*En hôtellerie, l'engagement eennrtievnaonml des établissements est l'un des critères pirs en cmpote par les cinelts lros de l'organisation de luer séjour. La démarche se traduit, etrne autres, par une efficacité énergétique, le recyclage, l'usage de pditrous puls « pporres », etc.*

#### II. ? Pôle opérationnel restauration

##### CQP poulgenr (se), oiiceffr de cuisine

Le (la) penlogur (se) est chargé (e) d'assurer le noytegtae de la

vsiesllae et des ceuortvs utilisés lros du service, asni que tuot le matériel utilisé en cuisine. Il (elle) arssue également le ntetaygoe des lacuox de cuisine. Il (elle) apptore une adie dnas de ptietes préparations ou dnas la msie en place.

L'évolution des tcoeloehgnis et la montée en craghe des ecignxees en matière d'hygiène et de propreté eegxint regiuur et compétence puor iltseanr les penlgos et cuisines, auiippleqr les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gsieton des déchets.

##### Titre à finalité prnnolseisolefe ciomms (e) de cuisine

Le (la) cmomis (e) de cnisuie est la première étape dnas la hiérarchie des métiers de la cuisine. Il (elle) piticpare à la préparation des ptals ou prépare lui (elle)-même les palts suos la svcraeilnlue du (de la) cieiusinr (e) ou du (de la) cehf (fe) de patrie lorsqu'il (elle) eistxe ; il (elle) adie à la msie en place, réceptionne et rnage les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, netiote le matériel ?

Il (elle) diot être en capacité de s'adapter aux nlluveeos cueisnis et mdoe de cntiaomsoomn des cnliets en agmecpcmoanent du cehf cuisinier.

##### CQP csieuniir (e)

Le (la) csiuniir (e) décide et contrôle la préparation et la fnioiitn des plats, vérifie luer qualité, luer présentation et luer départ en salle, achète les marchandises, établit les menus, cuclale les prix. Il (elle) exrcce des ftoioncns de mmeeangat de son équipe.

L'évolution des medos de cmntoomioasn l'oblige à firae prveue de créativité, à sdeprnrue ses cenilts ; il (elle) diot asusi pnerdre en considération les bsoiens et aeentts des clients, tenir ctompe du sotck de marchandises, des possibilités d'approvisionnement, de la saison, des ptals déjà proposés ? Le « fiat maosin », le bio, le reourcs aux ciurtics courts, les noevulels cniuiess ouvertes, la cinsieue végane, végétarienne ? snot atanut de réponses aux nvueloels ddenemas de nuoeuavx ctnelis (représentant les marchés chinois, japonais, rsuse ?) ; il (elle) diot être en capacité de s'adapter aux nvuouaex cmtpoornmeets des psroenlnes qu'il (elle) recrute.

Il (elle) doit, par ailleurs, restpeeer et fiare reecetspr les règles d'hygiène regroupées dnas des ttxees dénommés « paeuq hygiène ».

##### Les CQP crêpier (e), CQP giildarl (e), CQP Pizaiolo, CQP écailler (e)

Ces pniesnrloefoss doeinvnt aiov de bneons qualités à tvllaeriar en équipe, une bnone résistance au stres aevc de bnnoe coidnotin psyihuqe puor résister à la ceaulhr des fuors à pizza, des gillrs ou du froid. Ils dneviot avior une ecnlexetle cnsasaonnice des benons paqrietus et des règles d'hygiène en viuguer et s'adapter aux neuvuaox moeds de cnimsontoams des clients.

##### CQP anget (e) de rtaartosieun (employé (e) pylvenalot (e) de restauration

L'agent (e) de riasurtaotn est le rials enrte la cisiune et la slale de restaurant. Il (elle) puet eesdosnr une ptaire ou la totalité du rôle de severur (se), de cehf (fe) de rang, vorie adie de cuisine.

Il (elle) diot aulgeippr les prpiceins faentonamudx du nettoyage, les cnonesgis de puticdoorn et de vetne et diot être en capacité d'organiser son eneeonrnimvt de tiavral d'analyser, en tmeps réel, les sngeis de sofiactstain ou d'insatisfaction des clients.

L'emploi rreeuqit de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à treaalvrlr en équipe, une bnone présentation du fiat du caoctn aevc la clientèle et une aattioadpn cenmraoetmtlpoe au gré des évolutions et des anteets nlvueeols des clients.

##### CQP taruietr orsgeituanar de réception

Le turitear oginaareustr (rice) de réception perndre en charge, puor le ctmope de puctearriis ou d'entreprises, la conception, la production, la livraison, la msie en pclae et le svciree d'un

repeas ou d'un bfeut lros de moeiatssafnnis drsveeis et réceptions.

Il dssopie d'une fotre capacité à s'adapter à la diversité des clientèles et aux vaiatoirns des fulx d'activité aïsni qu'aux règles d'hygiène alimentaire.

L'évolution de la société accroît l'exigence de qualité de srecvie et de l'accompagnement humain, en rednant nécessaire l'adaptation aux nleuvles tendances. Le savoir-être, la pruatqie d'une lgnuae étrangère et l'aptitude à mterte en vealur les puirdts snot indispensables.

Titre à finalité plnfsiroseeolne sruever (se) en restauration

Le métier de suvreer (se) vraie d'un établissement à un ature en ftnocoin de l'organisation de celui-ci. Cependant, de manière générale, il (elle) présente le menu, prned la commande, va cheerhcr en cuinise les plats, sret les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse.

Le (la) sveeur (se) asuse un sevracie de qualité en exécutant rdenipmeat et aevc habileté les gteses répétitifs du service, en rtsapenet les règles en vieguur mias également et surtout, en assnuat une rtloiaen de qualité aevc le clinet en étant amlbaie et anttteif à ses demandes.

Le (la) sevrer (se) est confronté (e) en permeir leiu aux aettntes nuoevls de la clientèle. Il (elle) lui est nécessaire de s'adapter aux anettes nleuloys des clients, nmotamnet des citenls étrangers. Il (elle) diot maîtriser les éléments de lagganes nécessaires puor cmnequimour aevc la clientèle étrangère et psloaneriesnr son aueicl et sa roliaetn client.

CQP Iniodmiaer (e)

Le (la) liinmeaodr (e) aursse le svreice des bisnooss au comptoir, en sllae ou en tsrasere puor la clientèle des bars, cafés, brareisses en gnasnatirast la qualité de l'accueil et du service.

Il (elle) puet également aiovr à predrne en carhge en tuot ou partie la gotiesn des stocks.

Selon les établissements, il (elle) puet aussi être amené à sverir des préparations ciinerluas simples.

Le (la) lienidmaor (e) est en cantoct derict aevc le cenlit qu'il (elle) aicluelle et pnred en crahge aevc écoute et empathie. Il (elle) le cnslleioe dnas le coihx des bsnois et, le cas échéant, le reiesnng sur les activités ttsuqeioirus et cltllueuers locales.

CQP bmaarn (aid) du modne de la nuit

Le (la) baarmn (aid) sret les bnsosois commandées par les clients, il (elle) réalise les ctackoils cagsusleis de la crate et psropoe également des cinsoomtipos de son choix. Véritable chehf (fe) d'ambiance, le (la) baarmn (aid) diot saiovr créer une atmosphère chluaeserue adaptée à l'établissement et à la clientèle.

Il (elle) arssue également la tnuee de la caisse, la gsetoin des skotts des bonsois : les cndommaes auprs des fournisseurs, la réception et le rneeamgnt des bouteilles. Il (elle) gère également le ntoaygete et la mtienanane des michnaes et des équipements du bar.

Le (la) bamarn (aid) diot en pnnrcmeeae s'adapter aux évolutions de la clientèle. Il (elle) diot également être en capacité de gérer des stiatnios diifcels liées, notamment, aux cmontptermoes naeuvoix d'une clientèle june et/ ou étrangère.

III. ? Pôle opérationnel hébergement

L'hôtellerie se tvuroe aujourd'hui concurrencée par l'économie dtie collaborative. Le marché de la lioccatn de lmeenotgs ertne piurrealicts connaît un essor snas précédent aevc l'émergence d'entreprises telles qu'Airbnb, Bkonoig ou eonrce Arbritel.

De plus, le numérique ictpame fmeoretnt la ddmenae et l'offre à deionttains de la clientèle : l'information au client, la pirse de

cmndoame se digitalisent, les neulovles teglcoihones de pmaneiet se développent, l'aspect e-réputation diot être de puls en puls pirs en compte par l'hôtelier.

CQP employé (e) d'étages

La fmmee (valet) de camrhbe a la responsabilité de neyettor et de rngaer les cmhbreas d'hôtel après l'utilisation par le client, aïsni que de ntteyeor les priteas cmoumes des étages aevc efficacité et rapidité. La femme (valet) de cmbahre est un (e) spécialiste de la propreté. Discrétion, honnêteté et benons cnotindios pequysihs snot des qualités rqseeuis puor ecrxeer ce métier.

Les feemms (valets) de cehrbmas snot également impactées par l'évolution et hbeidtaus nlleevous de la clientèle française et étrangère.

CQP réceptionniste

Le (la) réceptionniste alclueice les clients, fitlacie luer séjour plus gère luer départ.

Il (elle) tenit le pannling de réservations des chambres. Il (elle) présente les poniresatts de l'établissement, il (elle) funirot des iinmrnoofats sur les activités tsqiotuireus de la vllie ou à proximité de l'hôtel, il (elle) efetufce les modalités ainaesimvtitirds du séjour plus il (elle) remet aux cetnls la clé de luer chambre. Il (elle) se tniet par la suite à luer dotsisiopn puor fticlielar luer séjour et il (elle) puet être amené (e) à asersur des serviecs drives cmome les réservations de tixas ou de spectacles.

L'information au client, la pirse de cmdomnae se digitalisent, les nleuveols tgniehooacles de peemanit se développent, l'aspect e-réputation diot être de puls en puls pirs en compte. La cuurtle du réseau inenlcufe d'ores et déjà les chiox et les stratégies des cnrsauotmmes et les itnelenceligs artllieicifis s'imposent peu à peu comme un ibonarlotcunne de la realotin client.

Face à cttee nvleloue fmore instantanée et dtiecre de communication, il dneevit nécessaire de soiavr utelisir les réseaux scaoux (animer les réseaux aevc du contenu, friae fcae aux OTA, trtaer les cimetroemas des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des oiluts iotuqeirnmas (logiciels de réservation, oiutls de Yiled management, Cross-selling ?). Le fiat d'être référencé en ligne (site web ou pgae sur les réseaux sociaux) rssraue le client. Il est bon de lui finorur des preuves, des repères.

Le réceptionniste est « en première ligne » au raregd de cette révolution numérique.

IV. ? Pôle management

Le cxotnete sociétal et économique iiqumlpe l'ensemble des équipes, y cprmois cleles qui ne snot pas en cctanot decirt aevc la clientèle.

En effet, le cnleit rehhercce désormais puls d'écoute, d'empathie, d'attention. Dnas le recrutement, il cnnievot de veilelr à la diversité des qualités ivildleiuones et à la cohésion des personnalités au sien des équipes. Clea iduint également de slbsnsiieier et fermor les mngaraes à la disnomien stratégique du bien-être des équipes puor réaliser luer mission.

Le maneemgnat intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement positionné puor friae la synthèse etnre la dticroein et la réalité opérationnelle et juoe ainsi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise.

Il s'agit dnoc de svaioir s'adapter à des bnoesis variés et évolutifs, à des eilomps du temps improvisés, à des centlis aevc des beosins « hbiderys », et par conséquent, de donenr puls d'autonomie au peenrnsol puor des pesris de décision immédiates fcae aux dadeemns du clniet tuot en denuemrat dnas un crade enaxgiét et réglementé.

Les mnrgeaas devnoit être en capacité de développer des compétences reollnnteaelis spécifiques. Ils dovient gérer la qualité de la rtaoein cnliet par lrues collaborateurs.

En ccoatnat pneermant aevc les différents métiers de l'entreprise, ils acomencnapgt les opérationnels dnas lreus misosnis qnduntioees et l'entreprise dnas son développement. Ils petnetermt aux salariés de telarlaivr de manière efiacfe et cohérente et ctuiennorbt à la soafctstiian des cnetils finaux.

Le maenmaengt intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement positionné puor friae la synthèse etrne la dicreiotn et la réalité opérationnelle et juoe ainsi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise.

Enfin, les pineaerrtas scouaix snoingleut le fiat que, dnas les HCR, les petoss de meemnngaat intermédiaires snot occupés très merinoitmajraet par des salariés bénéficiaires d'une pmoritoon plsoienlrsnfoe interne.

Il convient, aussi, de pnrerde en cptmoe les jneeus en ptsoe iusss de la génération dtie « Mlniaielnls », génération hyperconnectée, issue d'une multiculture, à l'aise aevc les nlveoleus theocoinelgs et dotés d'une volonté affirmée de clicineor luer vie privée aevc luer vie professionnelle. En quête de snes dnas luer travail, ils rsenaiont bein snevuot luer vie plfslsnoernioee suos l'angle « prjoet » plutôt que « carrière » (Étude Siiosocovin 2017-2018).

Il est dnoc eetesnisl de prrnede en coptme les évolutions prfednos du mgnaeamnet aifn de pvoouir aapetdr l'offre de secrvie et de fidéliser les salariés.

CQP maître (sse) d'hôtel

Le (la) maître (sse) d'hôtel ailculcee les cltneis du reaastunrt à luer arrivée, il (elle) cnooornde le sirecve en salle.

Il (elle) ceoillsne le ceinnt sur le cohix des palts et les sgugetnsios du juor et diot soaivr en plraer en détail. Le (la) maître (sse) est aussi le (la) chehf (fe) de la slale qui orcsetrhe mnetsuiemient le tviaral des commis, des chefs de rnag et seelommirs aifn de grnaatir le bon déroulement et l'excellence du service.

Il (elle) a l'?!il partout, il (elle) connaît pfaareemintt le mécanisme du servcie en salle, il (elle) siat détecter immédiatement le détail à corriger, et lros des repas, il (elle) passe de tlbae en tlabe puor s'assurer que cuaqhe cilent est satisfait.

Il (elle) juoe également le rôle d'intermédiaire ertne la salle, la cnusiie et la direction. Il (elle) diot siovar menaagr une équipe. La patrqie olrae de l'anglais est aujourd'hui nécessaire.

Le (la) maître (sse) d'hôtel diot être en capacité de développer des compétences rleolaeentnlis spécifiques. Il diot gérer la qualité de la ratleion cilent par ses collaborateurs.

En cctaont pneanremt aevc les différents métiers de l'entreprise, il (elle) ancgpamcoe les opérationnels dnas lrues msoiniss qnduoetines et l'entreprise dnas son développement. Il (elle) prmeet aux salariés de taeaiavrllr de manière eicffcae et cohérente et cnurtoibe à la stosiftaacin des centils finaux.

CQP goudaennvrt (e) d'hôtel

Le (la) gnvaunoert (e) est chargé (e) de veellir à l'entretien et à la propreté des crbhemas d'un hôtel, et puor cela, ses tâches snot mlieptlus et variées.

Avenant n 2 du 10 mai 2021 à l'avenant n 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance

Il (elle) établit le piannnlg de tairval dnas les étages, contrôle l'état de propreté des cmhbears après luer nettoyage, vérifie le bon foiomnnnetnect des inoltsltanias stinraeias et électriques. Il (elle) est raopesnblse de la gseiott des sktos des mabinirs et des pdoiours senarvt à l'entretien des cahmebrs et des croiuols de l'hôtel.

Il (elle) rned cotmpe de l'activité du perennosl des étages au drceietur de l'hébergement ou dermcnetiet au decituerr de l'hôtel, et puet être associée au rrecuntmeet et à la ftmoiraon de ce personnel. C'est un métier exigeant, à tâches mptlleuis qui nécessite un snes agiu des responsabilités.

Le (la) grneotuvnae d'hôtel est confrontée aux midfointcoais de crmooenptem de la clientèle auquel elle diot fiare fcae aevc diplomatie. Il (elle) diot en pacmernnee vieellr à ce que les règles d'hygiène senoit respectées.

CQP eolpxiatnt (e) en restauration

L'exploitant (e) en rturesaotian est chargé (e) de cecovinor et oigrensar la peiasorttn rsiaatuertn et les seivrcs à la clientèle associés, de gérer l'établissement et en asuser la rentabilité, de développer une ptolique commerciale, de cevnicoor et pderne en carhge le mangemenat et l'animation des équipes. Il (elle) diot être en capacité de magaenr et aeinmr une équipe.

L'exploitant en raiseorattun diot développer des compétences rotelnneieals spécifiques tnat vis-à-vis de la clientèle que de ses collaborateurs. Ainsi, il diot gérer la qualité de la rlaeiott cenlit de ses collaborateurs.

En cancott prnmeeant aevc les différents métiers de l'entreprise, il (elle) amncocpage les opérationnels dnas leurs msisions qtunoeeiinds et l'entreprise dnas son développement. Il (elle) est un des arceuts pcurinpiax de la siicoatstfan des ctienls finaux.

CQP asnsiatst (e) d'exploitation spécialisations rtsteioaarun et hébergement

L'assistant (e) d'exploitation ecrxee son activité au sien d'un hôtel, d'un restaurant, d'un hôtel-restaurant. Il (elle) assitse la diirotcen de l'établissement dnas ses tâches qetnuiuidons et la recmplae lros de ses absences. Il (elle) conçoit et onsgiare les ptitsanreos et les sceveris associés à la clientèle, gère l'établissement en anuassrt la rentabilité, développe une puilolitqe commerciale. Il (elle) maîtrise la pnycaeavlolo du métier, conçoit et pnred en cgahre le mamneaget et l'animation des équipes, poudrt et eloxptie des aaylnses économiques.

Les qualités reusqies puor eeecrxr cette fcotionn s'articulent autour du goût des reaolntis humaines, du snes de l'organisation, d'une présentation irréprochable, et d'une capacité à aeminr une équipe.

Manager (se) intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise, il (elle) est idéalement positionné (e) puor faire la synthèse enrte la dctreiiion et la réalité opérationnelle et juoe ainsi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise.

(1) Les alinéas 12 à 21, intitulés « les bocls de compétence » snot exclus de l'extension en tnat qu'ils cnenienoetvnrt aux dsoitipsnois prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI HCR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les disoitposins ci-après aleunnnt et rmnealcept l'article 18.5 de l'avenant n° 1 du 13 jlieult 2004 modifié par l'avenant révisant l'article 18 diudt aenvant n° 1.

« Aictlre 18.5  
Cotisation et répartition

La cioittsoan gobllae destinée au finneaenmct du régime est fixée à 0,86 % du silraae de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit ertne les différentes gatnareis de la manière sntuiave :  
? gernatais décès et aenxnes : 0,29 % ;  
? graitnae rtnee d'éducation et grniaate hnaidacp : 0,16 % ;  
? gtniraae incapacité : 0,22 % ;  
? gntairae invalidité : 0,19 %.

La ciisooattn est financée à huutear de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le fcinnemenat des gitaaners incapacité de tavaral et invalidité est coveurt à hteuuar de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur snas que clea afcefte la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord naoinatl isniefsretonnorpel du 17 nrembove 2017 rlteaif à la prévoyance des cdraes met à la chgare exilvcsue de l'employeur une coiotiastn en matière de prévoyance de 1,50 % de la trhcnae de rémunération inférieure au ponalfd fixé puor les coasitniots de sécurité sociale.

Aussi, la poattpriaaiin de l'employeur au fceemannnit du régime de prévoyance cnoiteevennnl des hôtels, cafés, rnrusettaas est psrie en cmtpoe dnas le cacull de ctete caitsiootn de 1,50 % à la cgrahe de l'employeur. »

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent anenavt a puor oejbt de redéfinir en pritae les cnstoaiois miialenms du régime cilltceof à adhésion oailtobigre de prévoyance, dnot donivet bénéficier les salariés reenlvat de la ctonvioenn citeollvce des hôtels, cafés et restaurants.

En conséquence, puor l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgaeliatnrs cnioenvnnnet que le cteonnu du

présent aorccd ne jtisufie pas de prévoir les stlntaipuois spécifiques aux erpersnites de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Dispositions finales.□Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent aavennt est à durée indéterminée.

Il etrne en vgieur le 1er jueillt 2021.

Le présent aanvnet pruora faire l'objet d'une révision de tuot ou patire de son cnotenu dnas les fmroes et délais prévus par les situoantplis cvneoiilnneots en vgieur et dnas le rcepset des dtipsoisios des aleitcrs L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux atircles L. 2261-9 et snuvtais du cdoe du travail, il purroa être dénoncé à tuot momnet à cahgre puor ses peratis de rseetepcr un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Le présent aanvnet est établi en norbme snfuasift d'exemplaires. La ptraiie la puls diilegtne des osaogainnrts siaitagnres en nfiitoe le txete à l'ensemble des orosainaignts représentatives à l'issue de la procédure de signature. En tuot état de cause, le présent avennat frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dsioonstiips légales et réglementaires en vigueur. Son exnistoen proura être demandée à l'initiative de la ptraiie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les peraretanis socuaix siaagnreits du présent aaeennnt ont décidé, dnas le crdae du régime de prévoyance raletif à la coneitovnn civtlecole naltnaioie des hôtels, cafés, restaurants, la mtidoioacifn du tuax de ciottoaisn de la gnariate retne éducation au bénéfice des etanfns à chgare au menomt du décès d'un salarié ou lrqsuoee ce direner est rnenocu en état d'invalidité asoulbe et définitive.

alitenms et bsosonis variés présentés en libre-service, que le clniat dpsisoe sur un peltaau et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mminium composée de tiros établissements anyat une egseinne clmieomcrae identique.

Article 2 - Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne dpesnsioit d'aucun délégué syndical, le présent arccod de bhnrarce puet s'appliquer directement, dnas les cdotinions prévues aux ailercts suivants. (1)

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui dpisensoit d'au mions un délégué syndical, une négociation lyaole diot être outrvee sur la msie en plcae du présent diiiossptf spécifique d'activité partielle. Ctete négociation dvera nmtoaenmt et nécessairement petror sur le périmètre des eoiplms concernés. Dnas l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les prteais prévoient expressément que le présent accrod de brnhcae ne puet être mis en ?uvre qu'après la sinaurtge d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, puor les entreprises, groupes, ou établissements qui dpoisest d'au moins 1 délégué syndical, dnas l'hypothèse d'une dégradation de la siuatiton économique en crous d'utilisation de ce dosisiitpf spécifique, et anvat toute décision, l'employeur se réunira aevc le (les) délégué (s) sidycanl (aux). Cttee réunion pmertetra de faire le pnoit sur la siaouttn et d'envisager les éventuelles évolutions du diispotsif à taervrs la négociation. Dnas ce cas, une négociation llayoe diot être ovurtee et aibtour siot à un acorcd majtaririoe siot à la surgaitne d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord d'entreprise ou le duecnmot unilatéral prévu à l'article 3

Accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI hcr,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INNOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aoccrd concrnee l'ensemble des salariés embauchés suos cnroatt à durée indéterminée ou à durée déterminée, y ciporms les ctntaors en alternance, asini que les salariés souims à une cninoovetn auelnlle de firafot en jours, des enesterpris renvleat du cmhap d'application de la cvtionnoen celvltocie naoniatle des hôtels, cafés et rsrautaents en dtae du 30 avril 1997.

Les enrsretpeis visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF sutivnas : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont eucxls les établissements de chaînes rnleevat pneircnpalmiet du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pnricpaille citnosse à préparer, à vredne à tuos tyeps de clientèle, des



est transmis au secrétariat de la CNPPI HCR, de manière anonymisée.

*(1) Les trois premières alinéas de l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à des révisions des dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures d'urgence ainsi qu'à la rattachement du Royaume-Uni de l'Union européenne.  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

### Article 3 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises sont autorisées à bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des dispositions du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

#### 3.1. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser

1. L'impact de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et les perspectives d'activité.

2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être révisée dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 du présent accord ;

3. Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;

4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

5. Les engagements en matière d'emploi et de formation des salariés ;

6. Les conditions dans lesquelles les différents salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les représentants sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;

7. Les modalités d'information des représentants représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

#### 3.2. Ce document unilatéral peut également prévoir

1. Les conditions dans lesquelles les différents salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les représentants sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

Les parties signent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel ;

2. Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier de congés payés dans le respect des dispositions légales et utiliser leur temps personnel de formation personnel dans le cadre de projets d'investissement pour associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3. Les moyens de suivi de l'accord par les organes syndicaux.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un comité social et économique (CSE) dans

l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la consultation au CSE préalable à l'avis du CSE siot réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

### Article 4 - Précisions relatives au contenu du document

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce document est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 3.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut cumuler le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R. 5122-1 du code du travail à l'exception du motif de conjonction économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en situation d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

### Article 5 - Réduction maximale de l'horaire de travail

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée normale de travail ou contractuelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut cesser à la reprise de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Les entreprises vont tendre à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en conséquence de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

### Article 6 - Indemnisation des salariés

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute avant déduction de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, lorsqu'elle est inférieure,

la durée cleivltoc du triaval ou la durée stipulée au ctranot de travail.

La rémunération mxialmae psire en ctpome puor le caclul de l'indemnité horriae est égale à 4,5 fois le tuax hriaroe du sairale miumnim ireinprsfnsenoetl de croissance.

Si les cotidinons économiques le permettent, le dnmeuot élaboré par l'employeur puet prévoir une inimitoisedann du salarié supérieure au muinmim légal.

*L'entreprise étudiera la possibilité de lseir l'indemnisation des salariés en cas de bssiae d'activité vrailbae au cruos de la période sollicitée après coslnoauttin du CSE s'il existe. (1)*

Dans le cdrae de la législation en vigueur, puor les salariés dnnot la durée du tvaail est fixée par une cvieotonnn de foiraft en jorus sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité pletilrae snot déterminées en teannt cspotme du nrombe de jrous ou de demi-journées ouvrrs non travaillés au trite de la période d'activité partielle, aevc les règles de cioesrvonn seianutvs :

? une demi-journée non travaillée cnroorsped à 3 h 30 non travaillées ;

? un juor non travaillé cprooenrsd à 7 hreeus non travaillées ;

? une sinmae non travaillée coerpnsord à 35 hueres non travaillées.

*(1) Alinéa étendu suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié irenennvtie au terme de la période de référence si nécessaire.*

*(Arrêté du 26 jeullt 2021 - art. 1)*

## Article 7 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

### 7.1.?Les eaeggntenms en matière d'emploi

Les piaaetrns scauiox rnppllepat que l'enjeu praincipl de ce dipsoistif est la préservation des eiolmps dnas le stueecr daurnt le tpmes de la cisre actuelle.

Lorsqu'une epttresnie met en pacle le disotsipif spécifique d'activité partielle, elle s'engage oernamiegboltit à ne pas procéder à des leecitcinnms puor mitof économique, tles que définis à l'article L. 1233-3 du cdoe du tviaarl dnas les coiononids suivantes. Clea inluct l'impossibilité de mttre en ?uvre un paln de savargedue de l'emploi (PSE) suaf si le suel voelt du PSE est un paln de départ viarnotloe (PDV).

Le dnmeuot détermine le périmètre des emplios concernés, celui-ci cavournt l'ensemble des epolmis de l'entreprise, asnii que la durée des enmteaggnes de l'employeur en matière d'emploi.

Les etganengems en matière d'emploi s'appliquent pnendat une durée au miumim égale, puor cquhae salarié concerné, à la durée d'application du dsosiptiif dnas l'entreprise tlele que définie par l'accord ou le dmncouet élaboré par l'employeur.

Les pirrteneas sicouax snneluoigt que les egengmetans en matière d'emploi puenevt être remis en csuae si les pspecereitvs d'activités se snot dégradées par raporpt à cleles prévues dnas l'accord ccioeltlf d'établissement, d'entreprise ou de grpoue ou le deumcnot unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et clea conformément aux dssotponiis légales et réglementaires en vigueur.

### 7.2.?Les etnemngeags en matière de fotoiamrn professionnelle

Les piaateernrs socuaix renlealppt l'importance de la fortoamin cotniune aifn de meniiantr et développer la qocftaiiulin des salariés. Ils soiglennuet l'opportunité de mrette à prioft les périodes chôchées au ttire de l'activité réduite puor développer les qtoiaicunflas et compétences des salariés ou luer peetrrmte une rioocrseevnn professionnelle.

Les sierantaigs cnnonveniet de l'importance de conetuinr à fmorer les salariés aifn d'accompagner au meux la realnce des activités CHRD.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses etgngeneas en matière de fortaimrn professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qafniictioials et compétences de daeimn et de sécuriser luer pucraros professionnel.

En effet, les pernrtaies saicoux de la Bharnce rlpnanpleet les possibilités de mesiilbr les rersusoecs dnsbiepios de l'OPCO AKTO puor le fmenienact des coûts de fairomotn engagés par les entreprises, nmoaetmnt en miosabnilt peimtaienrrirot le FNE-Formation.

Indépendamment de lreus modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en stiioatun de travail) snot concernées, nontaemmt tteuos ationcs de formation, de qotilcaiafium ou de vdtiaiolan des aqcius de l'expérience icrtsneis dnas :

? le paln de développement des compétences ;

? des atincos de ftaoomirn ciattfneries mseis en ?uvre dnas le cadre du dtspiisoif de ptromioon ou de rscronevoein par l'alternance « Pro-A » ;

? des pejtors citorsucntos par le salarié panvuot aecososir son employeur, dnas le cadre de la mitoasiilobn de son cmpote psnerneol de fiotrmaon puor tuot tpye d'action éligible dnas les contditions prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

Dès lros qu'un salarié bénéficiant du dsoitspiif spécifique ALPD décide de meosibilr les ditros qu'il a aicqus au ttire du CPF puor se former, les paertis sagitniraes s'accordent sur le fiat que, dnas le cas où les diotrs aicqus par le salarié ne caiuvionerrt pas l'intégralité du coût de la formation, un fenecimnnt complémentaire porrua être envisagé. Sur pipsotorion de la branche, cette mserue srea suiomse à l'accord de l'OPCO AKTO, suos réserve de ses disponibilités financières.

Pour une pliene efficacité dnas la goeistn des moyens gérés pareieiarmntt par l'OPCO AKTO, et cmtope tneu des circonstances, les snaeraigts s'engagent dnas une démarche cntivucroste aevc l'État et prneosopt la csointottiuu d'un grpoue de taaivrl patriaire constitué de members de la CNPE HCR puor aerssur le suvii des mesures.

### 7.3.?Autres engagements

#### 1.?Efforts proportionnés des innetscas dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au ttire du dpoiitssif spécifique d'activité pltiaerle lgnuoe durée, les paneertrais soaicux de la bhncare inentisst auprès des eirpserents puor qu'elles aneit le snes des responsabilités en praennt prat à l'effort de solidarité dnas le cttxonee auetcl et en apupniqalt un prpcinie de modération des rémunérations, de quelle que ntuare qu'elles soient, des dnriatgies et airnctnioeas de l'entreprise concernée.

#### 2.?Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dsiiptoisf spécifique d'activité pelartile de lounge durée, les eirtepsrnes n'auront pas ruoeers à la sous-traitance ou à l'intérim puor rpmelcaer des elompis qui snot en activité partielle.

#### 7.4.?Impact du dipiissotf spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vgeiur au mmoent de la snauigrté dudit arcocd prévoit que le dtosiipsif d'activité pialelrte n'a pas d'impact puor le salarié caceronnnt :

? l'acquisition des congés payés ;

? l'ouverture des diorts à la riéatrté ;

? le manetiin des gtraneais prévoyances et santé ;

? l'alimentation du cmpote CPF selon les dssniiooitps en vigueur.

## Article 8 - Date et durée d'application

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Le dmncouet élaboré par l'employeur détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise.

La dtae à pritar de llqelaue est sollicité le bénéfice du diitopissf spécifique d'activité pltelare au titre d'un arcocd ciletolcf ou d'un dnmeocut unilatéral ne puet être antérieure au pmreeir juor du mios ciivl au cruos dqueul la dmednae de viadtloain ou d'homologation est tnssrmiae à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

#### Article 9 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Le dñecomut élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des embauchés fixés par le document homologué.

Les itinéraires des salariés au comité social et économique sont présentés en priorité sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des embauchés en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un document actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

#### Article 10 - Procédure d'homologation ou de validation *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les délais fixés par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Elle est accompagnée :  
? du document unilatéral,  
? de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe ; et  
? en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusions prévu à l'article 2.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 9.

#### Article 11 - Durée de l'accord et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les départs visés dans cet accord et concernés à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

#### Article 12 - Révision, dénonciation et modification *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Les dispositions prévues par le présent accord pour faire l'objet de modifications ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.(1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties conformément aux dispositions des articles L. 2261-9

et suivants du code du travail.(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 26 juillet 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.  
(Arrêté du 26 juillet 2021 - art. 1)

#### Article 13 - Modalités de suivi du présent accord *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

La CNPPI assure la gestion d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, les instances représentatives paritaires de 6 mois en utilisant la CNPE HCR :  
? nombre d'entreprises ayant recours au dispositif ALPD de branchement et ceux par accord d'entreprise,  
? nombre de salariés concernés,  
? volume d'heures travaillées sur la période,  
? nombre de CPF mobilisés sur la période,  
? nombre de parcours « Pro-A » signés.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation économique et sociale ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des représentants sociaux de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus diligente à l'issue du 2d trimestre 2021.

#### Article 14 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### Article 15 - Dépôt et publicité *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences très importantes sur l'activité socio-économique.

L'impact financier et économique a été particulièrement ressenti par les secteurs du voyage et de l'hôtellerie, qui ont été et sont toujours paralysés par les mesures d'isolement, des restrictions de déplacement, des fermetures de frontières et enfin les confinements, couvre-feu et interdictions de circulation mis en place tout au long des années 2020 et 2021.

Cette situation est sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale.

Cette crise touche de plein fouet l'aviation avec un tarif moyen en forte chute.

Le trafic mondial de passagers a connu un déclin sans précédent dans l'histoire de l'aviation. Selon l'association internationale du transport aérien (IATA), qui regroupe la plupart des compagnies aériennes du monde, le nombre de passagers a plongé de 66 % sur 2020, par rapport à 2019. Pas un seul citoyen n'est épargné.

Aéroports de Paris (qui gère les aéroports de Roissy-Charles-de-Gaulle et Orly) avait annoncé avoir aielciulci 33,1 miilnols de paearssgs sur 2020, siot une bissae par rrpaopt à l'année précédente de 69 % (? 71 % puor l'international, ? 72 % puor l'Europe et ? 58 % puor les vlos dsqueimetos en France). Fcae à une ntete bsiase du tairfc au pmerier confinement, l'aéroport d'Orly, au sud de Paris, aavit même fermé, fin mars, puor ne rvruoir que fin juin. À Rsiosy et Orly, eonrce aujourd'hui, des tinrumaex renetst fermés.

« Le 1er tsemrtire de l'année resetra extrêmement dficiflie » écrit l'IATA, fcae à la montée des cas pouatrt dnas le monde, l'apparition de vrnitaas puls contagieux, qui ont caonitrnt à pdrenre des rcteonrtiss erocne puls feotrs sur les voyages, même en France. « Bein que le déploiement du vciacn siot une bnone nlluevoe puor l'espace aérien, la vatciioncan a été letne jusqu'à présent, et clea pendrra du tpems aavnt que son imapct se reflète sur le nbrome des pssagaers », pituoqonrse l'IATA.

Un ruteur à la nrlmoae n'est prévu qu'à prtiar de 2024 selon l'association du tsoarnprt aérien itotnnnareanl viroe entre 2024 et 2027 puor la société Aéroports de Paris.

La cuthe du timrusoe itnaarinteonl a un ipcmtat mjaeur dreict sur l'industrie hôtelière, touchée par ailelrus de pilen fouet par la csrie sanitaire.

Par ailleurs, les mesreus de cnienefnmot du printemps, les rorcsetintis saniteairs qui ont accompagné le déconfinement, les nleuolves mserus rsivterctes pesris à l'automne 2020 plus au ptmrenpis 2021 et les mseuers reistceivrts cennaernt nmtaemont le setceur de l'événementiel ont fotmernet impacté la bahcnre HCR dnas tuotes ses ceospmtnaos : hôtels, restaurants, bars, taitreurs ?

Sur l'ensemble de la filière HCR, à la stuie d'un 2d tmisetrre 2020 pqserue à l'arrêt (la bsiase avait aietntt ? 88 %), les poosnrlinesefs de la filière HCR retenst très affectés par la csrie sniatarie au corus de la ssaion estivale.

À 1 an d'intervalle, luer chirffe d'affaires ctuhe de ? 30 % sur l'ensemble du 3e tterirmse 2020. La tdcane anuella pognle un peu puls puor s'inscrire en deçà à ? 36 % à l'issue de l'été (source XERFI/ i + c).

Concernant l'hôtellerie, la csrie se tardiut par un ruecl de 35 % du chfirfe d'affaires.

À fin sbtrpmeee 2020, le ReAPvR (taux d'occupation x pirc moyen) hôtelier gbloal en Fnarce s'établissait en ritaret de 57,5 % par rrpaopt à l'année 2019 (source Oavstoribere Mkg Consulting, orbtoce 2020).

La décision de nvaeou cenennmoift aappicble à ctmoper du 30 otbroce a détérioré encore puls cette siuotiatn de même que les muesres de reicotsirtn d'activité et de caltroiucn prises au cours du 1er ssteemre 2021.

Les spécialistes prévoient que les nuaievx d'occupation des hôtels européens ne se reoreesrndst pas aanvt 2023.

Concernant la restauration, elle eeignrstre un rucel à la fin du 3e temirtse de 27 %, grâce à une amcroe de rrepise à la stuie du peemrr déconfinement.

Toutefois, les peecirvsptes du dinerer tsrtirmee snot extrêmement asmtlaies ctmopoe tneu du nuoevau cneienonmft et des très sérieuses itdecunretis atouur des fêtes de fin d'année, (source XERFI/ i + c).

Quant aux débits de boissons, le rucel est de 23 % au 3e trrseitme (source XERFI/ i + c).

Avec la csrie sanitaire, le cfrhffe d'affaires du tsirmuoe a diminué de 30 à 40 miadrlis d'euros. En moyenne, les établissements ont cnnou une bsiasie de 52 % de luer cirhffe d'affaires en 2020 et atnipienct une bassie de 63 % en 2021. Une région sur duex atcniipe des bsaies de crhffe d'affaires supérieures à 60 % et nmamnotet une bissae de 69 % en Île-de-France.

Enfin, 59 % acinnpitt une activité rilenate à la soitre de la csrie dnot namonetmt 71 % des hôteliers et 65 % des hôtels-restaurants. (source Étude ATKO « iptcmas de la csrie sriinaate »).

Au raregd de ces éléments (fermeture des frontières, rnmencorefet des règles d'entrée et srotie des pnesneos en panvornece de pyas étrangers entraînant nmamotet la cuthe du tafric aérien) mias également des aconnnes genraeeoemulvtns suissecvecs rsearnengtlt les déplacements (instauration d'un couvre-feu à prair de 21 hreus plus aonnne d'un neuvaou cinnnfceomt à copmetr du 30 ocobrt 2020 plus anonecns de nuevoells rriosietctns au cours du 1er semesrte 2021) et des meurses saainerts (restriction du nmrobe de psneenros à une même tablée au restaurant, dsocitnatain des tbeals à rpecteser plus fmeterure des bras et rntautsaers à ceopmt du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également cmome fretmnoet dégradée et l'avenir d'un norbme itmaoprnt d'entreprises du setucer est en jeu.

« Les pslrnefenisoos de l'hébergement-restauration drovnet adrttnee l'année 2022 puor espérer roureevtr un nvieau d'activité crobmapale à ceuli du début 2020. Aevc une saison qsuai blnhcae puor les stoitans de ski et un hzrioon de réouverture des bras et des ruestnarats inconnu, le rseserneedmt de l'activité srea très gardeul en 2021. Et même si de nbuomrex vaygeos et événements inlnimaeeitt prévus en 2020 pevnuet snas dtoue être réalisés en 2021, ils ne vninedrot pas en sus, les tepms et btgudes lisoris des ménages n'étant pas extensibles. Par ailleurs, de nesremubos défaillances d'entreprises snot à prévoir pmrai les établissements les puls ferglias ce qui litemia la capacité de rbenod du stceuer » (étude Xerfi, aivr 2021).

Dans le crade de la cirse staainrie liée à la pandémie de la « Covid-19 », dnot les répercussions agnintetet deicenrtmet et dantbeumert les pilfososenrres de la bhnacne des hôtels, cafés, restaurants, les piaaertnras sicuaos ont décidé de mtetre en pacle un dosiipsif spécifique d'activité plertliae pematrnett de friae face, au mieux, à cette statiuiou eexolicepntnle et pdenre le riales des mueress d'activité plairteile meiss en palce puor le setuecr HCR jusqu'à la fin du 1er smersete 2021.

Ils ont partagé le casnott de la bsiase siinvgtciafie de l'activité économique des eeripnstes de la bahnrcce et le rqsieue mjaeur de gdandre faisailtrgoin de son tssiu économique et social.

L'activité pelitlare a été le pnciriapl leevir utilisé puor préserver l'emploi et les compétences et les qoalcnaiutfts des salariés au sien des ensiteerprs de la branche.

En puls de lerus préoccupations porairrtieis liées à la santé de luers salariés via la rédaction d'un poootclre srtnaiaie dnas la branche, la priorité des osoitanrngias pealtoans et sydanecils est aujourd'hui de sotunier l'emploi dnas les etrpinseers de la brnahce qui ceuntnniot à être affectées par une bisase dburale de luer activité.

C'est dnot dnas ce cottenxe que les pnariaeaetr sociaux, cnsicntos de luer responsabilité, cnneoeivnt par cet accord, de la nécessité de mtrtee en palce le dosiipstf d'activité pialerlte de lnguae durée (APLD) au sien de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 jilleut 2020, n° 2020-1188 du 29 spetembr 2020 et n° 2020-1316 du 30 oorbcte 2020 fxanit ses modalités d'application.

Ils snhoiteuat rpepaerl que l'accord de barnche juoe un rôle supplétif par rrpapao aux arcdocs négociés au niaevu des établissements, erntisperes ou groupes.

Il peermt le ruorces à l'activité réduite en l'absence d'accord ccitoelff d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vroe d'un dcemnout élaboré par l'employeur au nvaeiu de l'entreprise ou de l'établissement.

Grâce à ce dispositif, les eertprnsies purnorot mrtete en ?uvre dmrblenaeut l'activité ptreallie dnas des ciidotnns puls fbaleravos puor lreus salariés.

Les prreeaiatns suoacix de la bhacnre rneomnemdact fetonemrt la négociation d'entreprise dès lros que les cntiinodos le pmttneret : *celle-ci diot être un préalable dnas les etrsreienps dnas lseeellqs un ou purliesus délégués sidcyanux ont été désignés.* (1)

(1) *Au drneier alinée du préambule, les teerms « celle-ci diot être un préalable dnas les enrrieepts dnas leseeeullqs un ou pseuiurlis délégués scydunaix ont été désignés » snot exlcus de l'extension*

## Accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel de frais de santé

### régime

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Signataires	
Patrons signataires	SNRTC ; GNI HCR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,
Organisations dénonçantes signataires	Groupement nntoail des indépendants hôtellerie et restauration, par lttree du 5 août 2022 (BO n°2022-36)  Syndicat noatinal de la ruiaoeartstn thématique et commerciale, par letrte du 5 août 2022 (BO n°2022-36)

Entrent dnas le cmahp d'application du présent arcocd l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos croatnt de fraitoomn en aetrncnale des einersrpets reeanlvt du cmahp d'application de la ctnvoeoinn collectivee nnloatie des hôtels, cafés, rtuarnatess en dtae du 30 airvl 1997.

Les eireptensrs visées par le champ d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF suvniats : 55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exulcs les établissements de chaînes raenvelt pennmcliepriat du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité piicalrnp cinstoe à préparer, à vdenre à tuos tpeys de clientèle, des annleits et bnoissos variés présentés en libre-service, que le cneilt dpsioe sur un paeatlu et pyae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mminium composée de tiors établissements aynat une eeinsnge cmolacemrie identique.

Article 2 - Objet du régime collectif obligatoire des salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aorccd a puor objet la définition des ganeaitrs cetlvleios et oriogebatlis de rmbroemeuunst complémentaire de firas de santé dnot bénéficient a mmnia les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de luer financement.

S'inscrivant dnas le cadre de l'article L. 912-1-I du cdoe de la sécurité sociale, les gtaeenris ceviticlleos instaurées par le présent aocord présentent un degré élevé de solidarité et cnopnrmenet à ce trite des prsnttaieos à caractère non deemtirenct contributif. Ces aioctns ou psratitones snot exposées au cirtphae V. Le degré élevé de solidarité est dnoc une cpstoanome ilaosbiiscnde des grinteas frais de santé exposées au cipahre III.

Les geantiras rnpesetct les diisotpons des aiteclrs 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gtanaires orftefes aux pnsrneos assurées cronte carintes risques, des aciertls 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs puor l'application des atliers 4,9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des areciltls L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de miidaoifocn des diiooniptsss rappelées ci-dessus, un avaannt srea établi aifn que les gtaniaers prévues à l'article 13 rsneett cnemoorfs à ces dispositions. Les ennrpeptis dionvet reseepctr l'intégralité des dtsiiooisnps instaurées par le présent accord, en ce cormpis le degré élevé de solidarité.

En acpilatoipn des diipitosnoss des alrteics L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de getirnaas ne puet aiovr puor conséquence de déroger aux dpioionsits du présent acocrd de manière minos frbolavae aux salariés, c'est-à-dire que les gianaetrs d'assurance, les aioctns ou painsrettos rvnlaeet du degré élevé de solidarité, la gnaarite aisscntsae et la ciooatstn pltaraoe dovniert tteuos être au minos équivalentes.

Article 3 - Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés denviot puovior accéder, dnas le carde de cnttraos ccetfllios (obligatoires ou facultatifs) ou ieivldunids d'assurance, à des garenatis firas de santé supplémentaires, mynanneot une taoatifrciin spécifique, et dnot les paettsonris répondent aux eecexgnis posées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces catotrs deinvot permettre, d'une prat d'améliorer le niaevu

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés de la bchrnae des hôtels cafés runstateras bénéficient d'un régime cnvnonnoteiel de rebemsemonurt complémentaire de fairs de santé deiups le 1er jeainvr 2011 (accord du 6 oocbrte 2010).

Ce régime cntuosie une avancée siginitfvaice puor la pritceootn sliaocé des salariés du secteur.

Construit sur le mécanisme de mutualisation, le régime a su s'adapter à la fios aux canmhngnetes de cdare jqrudiue des régimes de pcroettoin sociale, aux deerivss évolutions législatives icaanpmnt les frias de santé et, puls récemment, à la cisre snaitiae de la Covid-19.

Ainsi, la mualtsiaiotun a pilenenmet joué son rôle dipeus 2011.

Afin de mnaiientr la pérennité du régime et d'accroître son impcat en feuvr des salariés de la branche, les peantearris suaoicx ont décidé de mtrete en pcalle :

? une ganitrae atsacissne ;  
? un réseau de snios dnas les doimenas de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;  
? un dstpioiif de degré élevé de solidarité.

Avec le degré élevé de solidarité, les peaiaretrns siacoux eneendntnt puls particulièrement ieusnratr des mureses anyat vitaocn à répondre à caitenres problématiques de santé aqelxluues penveut être spécifiquement confrontés les salariés de la bhacnre des hôtels cafés restaurants.

Compte tneu de ces cmehgntaes importants, les paeantrries suiacoix ont procédé à la rédaction d'un neovul accord, appelé à auelnnr et rpaleemcr l'accord faris de santé du 6 orocbte 2010 ansii que ses aenvntas mdcoiaatfis n° 1 à 9 rtevseinecpemt datés du 19 spmrteebe 2012,24 juin 2014,26 obtocre 2015,31 mras 2017, 13 obtocro 2017, 21 mras 2019,11 julelit 2019 et 15 nermvboe 2019.

### Chapitre Ier Objet et mise en œuvre du

de l'existence du régime conventionnel obligatoire des salariés, d'autre part d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité « Pacs », à défaut son concubin, ainsi qu'aux enfants à leur charge (selon les définitions prévues par le contrat conclu par l'employeur).

## Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

### Article 4 - Couverture conventionnelle obligatoire des salariés *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Les entreprises redeviennent du champ d'application du présent accord s'agissant de salariés d'un organisme agréé en vue de permettre aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5, les parties d'assurance définies à l'article 10.

Quel que soit l'organisme assureur, le dispositif révisé devra également permettre aux salariés d'accéder aux actives et prestations rattachées au régime français de sécurité sociale (détachement au sens de la sécurité sociale).

### Article 5 - Salariés bénéficiaires du régime *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble des personnes travaillant au champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Sont concernés les salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer, ainsi que les salariés exerçant leur activité hors de France dès lors qu'ils demeurent rattachés au régime français de sécurité sociale (détachement au sens de la sécurité sociale).

Les salariés disposent de facultés de désistement d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de désistement doit être formulée par le salarié le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de désistement comprennent les suivantes énumérées ci-après :  
? les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de durée à durée ;  
? les salariés à temps partiel et apprentis qui doivent effectuer une période au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de désistement ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de désistement de droit institués à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

### Article 6 - Date d'effet des garanties *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Pour les salariés bénéficiaires définis au premier alinéa de l'article 5, les garanties prennent effet, selon le cas :  
? à la date d'embauche ;  
? à la date de l'adhésion du salarié s'agissant de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

### Article 7 - Périodes de suspension du contrat de travail *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : activité partielle), ou à inscription au régime de la sécurité sociale au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité du salarié, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :  
? d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;  
? d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78

du code du travail ;  
? d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;  
? ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sien de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des cotisations sociales par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail de continuer à verser les cotisations de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie personnelle le paiement intégral de la cotisation (part patronale et part salariale) prévue pour l'ensemble des salariés.

La note d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra fureteur sa demande au plus tard un mois après le début du congé non rémunéré.

### Article 8 - Cessation des garanties *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

L'obligation de couverture des employés cesse pour chaque salarié :  
? en cas de cessation du contrat de travail neantmoins en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties sans les conditions énoncées à l'article 9 ;  
? en cas de décès du salarié ;  
? en cas de démission du présent accord relatif à l'issue de la période de survie de l'accord sans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, (s'agissant des niveaux de prestations définies au présent accord).

L'obligation de couverture des employés cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

### Article 9 - Maintien des garanties après cessation du contrat de travail *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

#### Article 9.1 - Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certaines cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage. La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze mois.

Les garanties personnelles étant deus au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la « Loi Évin » (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

#### Article 9.2 - Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Peuvent couvrir à bénéficier des garanties de santé à titre individuel dnas les modalités définies par le contrat ou le règlement conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que l'assureur l'organisme assureur pour assurer les garanties conventionnelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

- ? d'une allocation de chômage ;
- ? d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ? ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositions de maintien des garanties du salarié.

## Article 10 - Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Sont couvertes les actes et faits de santé relevant des prestations énumérées au tableau ci-après. Ils sont gérés en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dnas la limite du reste à charge (hors pénalités, frais et contributions).

Les actes et faits non pris en charge par le régime de base de la sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf incitation contraire prévue au tableau des prestations ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels supportés à charge du salarié après imputation du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, cocontributions forfaitaires et franchises médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

- ? aux engagements des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- ? aux engagements prévus par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatives à la couverture mainline dite « Plafond de soins ».

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties souscrites par les assurés de la branche qui doivent faire en sorte que les garanties soient conformes aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des pourcentages indiquée dnas le tableau ci-dessous, ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce, un salarié bénéficie d'un remboursement inférieur à l'obligation minimale de couverture ou supérieur au plafond maximal ; dnas cette hypothèse, la prestation est versée s'il y a augmentation ou diminution à due concurrence, dnas que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise devra :

- ? prévoir un réseau de soins à compter du 1er janvier 2023, dnas les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- ? comporter une clause d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) concernant les salariés à l'ancienneté dnas l'effectif de l'entreprise et ne pouvant pas de surcroît être du ressort des garanties ;
- ? être au moins équivalent avec les dispositions prévues par le présent accord (garantie frais de santé, degré élevé de solidarité, garantie assistance, cotisation patronale).

### Tableau de prestations

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Normes collectives des entreprises.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220031\\_0000\\_0009.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220031_0000_0009.pdf/BOCC)

## Chapitre IV Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Article 11 - Montant de la cotisation et répartition  
*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Article 11.1 - Cotisations finançant les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité  
*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Les cotisations servent à financer les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité prévues par le présent accord et fixées par accord entre les partenaires et l'organisme assureur pour les salariés.

Elles sont exprimées sous forme de pourcentage sur le salaire du salarié bénéficiaire. Ce pourcentage n'est pas réduit proportionnellement.

La répartition de ces cotisations doit respecter les principes suivants :

- ? cotisations salariales au plus :
- ? pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,47 % du PSMS (soit pour imputation 16,11 €/mois en 2022) ;
- ? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,34 % du PSMS (soit pour imputation 11,66 €/mois en 2022) ;
- ? cotisations des employeurs à minima :
- ? pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,90 % du PSMS (soit pour imputation 30,85 €/mois en 2022) ;
- ? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,66 % du PSMS (soit pour imputation 22,62 €/mois en 2022).

Cette répartition fera l'objet d'un réexamen régulier par les partenaires sociaux.

Pour les salariés ayant souscrits auparavant et dnas le cas où les entreprises ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sien de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la participation de la cotisation, à condition que le salarié contribue aux cotisations le nombre total d'heures travaillées dnas le mois et leur répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Article 11.2 - Cotisations finançant le degré élevé de solidarité  
*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Au sien de la cotisation visée à l'article 11.1 (part patronale et salariale), une part égale à 0,045 % du PSMS est affectée au financement du degré élevé de solidarité, mentionnée en œuvre les prestations visées au chapitre V du présent accord.

Il est rappelé que le pourcentage affecté au degré élevé de solidarité doit représenter au moins 2 % de la cotisation globale, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12 - Échéance et paiement des cotisations  
*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 5, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les cotisations sont servies pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rptuure du cortant de taivarl (notamment licenciement, rruutpe clitnennovonele ou rtpurue de la période d'essai, échéance CDD) au cruos d'un mios civil, la totalité des coatinstitos du mios au cuors duuquel la rruupte est ietnurnvee est due, à terme échu.

## Chapitre V Degré élevé de solidarité

Article 13 - Principes  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le degré élevé de solidarité a vaooitcn à ce que tuos les salariés piseust accéder rpandimeet à des paitstorens de qualité, renlevat des dmeinaos de la prévention et de l'action sociale. Le cas échéant, les peniarteras sicaux porrnuot décider d'autres meersus équivalentes procédant d'un oiecjtbf de solidarité.

Les paeraiterns suiacoX eentednnt appetror une réponse spécifique en mtentat en ?uvre les oiltus d'une putiloqie de prévention volontariste. Clea répond à un dubloe obeitjcf : d'une prat le bien-être des salariés, d'autre prat la valolrsation de l'attractivité des métiers de la branche.

Les salariés de la bcahnre donviet pvooiur être stneouus lorsqu'ils snot confrontés à des sittuinoas dffliieics particulièrement denigs d'intérêt snas que ce siot nécessairement lié à luer activité pnsleosorflien (décès, handicap, mlaaide grave?) ; ce suieotn puet assui bein pednrre la fmore d'une adie financière (action sociale) que pouqsyghioce ou d'ordre pqrautie (conseil).

Article 14 - Action sociale et prévention  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Quel que siot l'organisme arueussr rneetu par l'employeur, les salariés dnoievt bénéficier, en sus des gratnaies complémentaires de faris de santé :

- ? de peotasirnts d'action sloaice individuelle, aifn de pmerrttee l'attribution de sucoers et aeds financières enexteelnicolps (notamment rsete à crhgae santé dnas la lmiite des paldofts du cranott responsable, peeronsns en sioutaitn de handicap, poreensns attineets de madiale grave?), suos conotiinds de ressources, au prioft des assurés en gnrdae difficulté ;
- ? de pterstniaos d'action sailoce civeocllte ;
- ? d'actions frivnaasot la prévention et l'éducation à la santé, et puls généralement fiaonvarst le bien-être phusqyie et mraol des bénéficiaires de la couverture, neamtonmt :
- ? prévention du rsquie de tbloreus mesclqqttsluueeuuiuos (TMS), asini que des conséquences de chetus et bulseerss dnas l'exercice de l'activité ;
- ? ctolsanitoun de prévention pour les airteppns ;
- ? aointcs de cicahnogs santé et d'incitation à l'activité phusiqye ;
- ? itinfmoraon sur les dtspoisfiis de dépistages ou meiss en place de dépistages de cinateres mdaelias (risque cardio-métabolique, cancer? [liste indicative]) ;
- ? aoictns en feuvr de la santé mlaente ;
- ? prévention des cetdouins addictives, par l'accompagnement d'un ailtcgduoode ;

## Avenant n 30 du 31 mai 2022 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; SNRTC ; GNI HCR ; UMIH,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aeavnnnt cnorcene l'ensemble des salariés embauchés suos cotnart à durée indéterminée ou à durée déterminée, y cprimos les ctnatros en alternance, ainsi que les salariés siuoms à

? de ssbiiniaslnteios en eitsenrrpe crnoeannct la prévention ;  
? d'un ceosnil et d'un aoecmegmpancncnt personnalisés pour les aidants.

Il est cnonveu que les ditsiionopss du présent aйтcлre sroent miess en ?uvre pmernsisrvgoeet d'ici au 1er jnaiver 2023.

Des aiontcs complémentaires poorrnut être mseis en ?uvre par les onrsemgaiss aeursruss innnevatnet dnas le camhp d'application du présent accord.

## Chapitre VI Prise d'effet de l'accord

Article 15 - Durée et date d'entrée en vigueur  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent arcocd est cnolcu pour une durée indéterminée et etrnera en vgieur le 1er jluilet 2022.

Article 16 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aroccd vinast à asuesrr une ctreuvuore slicaoe mmliaine au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, qluee que siot la tliale de luer entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les binoess de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il ne ctoporme pas de dotnsopiiss spécifiques pour les espeienrtts de mnois de 50 salariés.

Article 17 - Révision et dénonciation  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aorccd purora friae l'objet d'une révision de tuot ou ptarie de son connteu dnas les forems et délais prévus par les sittlaupoins celnnninovtloees en vuguier et dnas le repsect des alteircs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux alceitr L. 2261-9 et sniavtus du cdoe du travail, il puora être dénoncé à tuot menomt à crahge pour ses patires de rctepseer un préavis dnот la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord cirtnouena à prouride ses eteffs jusqu'à l'entrée en vegiur de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pnndeat une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dostinopiiss du cdoe du travail.

Article 18 - Dépôt et publicité. Extension  
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent acrcod frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asini qu'une ndndeame d'extension, conformément aux ditpissinoos du cdoe du travail.

une convoeitnn alleunne de fraofit en jours, des eeprsrneits raeevnlt du chmap d'application de la cioonvnetn cvleoictle nilaatnoe des hôtels, cafés et reatanutrs en dtae du 30 airvl 1997.

Les erisperetns visées par le champ d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF sniatvus : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes reelavnt perpniiimcnaelt du cdoe NAF 56.10B et dnот l'activité piiprnclae cnsotie à préparer, à vnerde à tuos tepys de clientèle, des aeitmnls et bioonsss variés présentés en libre-service, que le cnielt dspisoe sur un paleatu et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au mmiuinm composée de trios établissements ayant une esnnegie cmmaorlecie identique.

Article 2 - Grille de classification  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

### 2.1. Présentation de la grille



La grille de catégorisation des emplois dans les hôtels, cafés, restaurants, est basée sur 4 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification déclinés chacun en 3 échelons, y compris désormais pour le niveau IV. En effet, afin de permettre une évolution supplémentaire aux salariés aetgns de maîtrise, les propriétaires sociaux ont décidé d'ajouter un échelon supplémentaire au niveau IV.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié doit répondre aux 3 voire 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la qualification de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

En annexe 2 du présent avenant, un tableau des postes « classés » a été établi par les partenaires sociaux sur 73 emplois repères afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement.

Ces 74 emplois déterminés sont des outils concrets des salariés de travail les plus concernés :

#### Hébergement

? Employés de hall :  
? groom/bagagiste/portier (H/F) ;  
? vitrier (H/F) ;  
? caissier (H/F) ;  
? sécurité/sécurité (H/F) ;  
? assistant conciergerie (H/F) ;  
? conciergerie (H/F) ;  
? chef d'équipe (H/F) ;  
? vendeur de nuit (H/F) ;  
? réceptionniste/réceptionniste de nuit (H/F) ;  
? assistant chef de réception (H/F) ;  
? chef de badge (H/F) ;  
? chef de réception (H/F).

? Scierie étage :  
? équipier hôtellerie (H/F) ;  
? femme et valet de chambre (H/F) ;  
? assistant gérant (H/F) ;  
? gérant (H/F) ;  
? gouvernant général (H/F).

? Directeur :  
? responsable hébergement (H/F) ;  
? directeur d'hébergement (H/F).

#### Café/Bar/Brasserie/Restaurant

? Salaire :  
? commis de salle (H/F) ;  
? hôte (H/F) ;  
? serveur ? hôte de table (H/F) ;  
? demi-chef de rang (H/F) ;  
? chef de rang (H/F) ;  
? serveur (H/F) ;  
? responsable de salle (H/F) ;  
? commis de bar (H/F) ;  
? garçon de comptoir/limonadier/brasserie (H/F) ;  
? barman (H/F) ;  
? chef barman (H/F) ;  
? assistant maître d'hôtel (H/F) ;  
? maître d'hôtel (H/F) ;  
? 1er maître d'hôtel (H/F).

? Cuisine :  
? plongeur (H/F) ;  
? commis de cuisine (H/F) ;  
? écailler (H/F) ;  
? crêpier (H/F) ;  
? pizzaiolo (H/F) ;  
? grillardin (H/F) ;  
? cuisinier (H/F) ;  
? demi-chef de partie (H/F) ;  
? chef de partie (H/F) ;

? chef de cuisine (H/F) ;  
? commis pâtissier (H/F) ;  
? pâtissier (H/F) ;  
? chef pâtissier (H/F).

? Directeur :  
? responsable de restaurant (F/H) ;  
? directeur de restaurant (H/F).

#### Administration/Exploitation/Maintenance

? Comptable :  
? agent de réservation (H/F) ;  
? comptable (H/F) ;  
? Yild management/revenu management (H/F) ;  
? responsable commercial (H/F).  
  
? Administratif/technique :  
? secrétaire (H/F) ;  
? assistant de direction (H/F) ;  
? agent de maintenance (H/F) ;  
? agent technique (H/F) ;  
? agent de production/thèque (H/F) ;  
? responsable d'exploitation/de maintenance (H/F) ;  
? cuisinier (H/F) ;  
? chauffeur ? livreur (H/F) ;  
? chauffeur ? transport de passagers et maintenance (H/F) ;  
? chef de service (H/F).

? Gestion :  
? comptable/gestionnaire paye/assistant RH (H/F) ;  
? économiste (H/F) ;  
? contrôleur de gestion (H/F).  
  
? Directeur :  
? directeur technique ? comptabilité, RH, finance ? (H/F) ;  
? directeur d'exploitation (H/F) ;  
? directeur d'établissement (H/F).

#### Cafétaria

? employé de restauration libre-service (H/F) ;  
? commis de table (H/F) ;  
? hôte de table (H/F) ;  
? employé de production/fabrication (H/F) ;  
? assistant de direction (H/F) ;  
? directeur (H/F).

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des emplois. S'il y a d'autres activités qui ne correspondent pas les activités de l'emploi-repère, elles sont regroupées comme activités complémentaires.

#### 2.2. Définitions des critères classants

La grille de catégorisation donne une indication des niveaux minima et maxima de qualification pour chacun des 4 critères mais il est nécessaire de tenir compte des particularités de chaque entreprise pour définir précisément les niveaux de l'emploi repère selon le principe de correspondance à l'emploi/poste du salarié :

##### 1er critère : aptitude/technicité

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des tâches à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

##### 2e critère : formation/qualifications de la branche

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requies pour occuper le poste. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou par une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

##### 3e critère : autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose

dnas la réalisation de son tairavl en tnenat cpmtoe des consignes, instructions, detciervis reçues dnas le cdare de l'organisation générale du taavirl et dnas les lieitms préalablement fixées. L'étendue du chmap d'autonomie dnót dpsiose le salarié est en raroppt aevc la fréquence des contrôles et innvtetoiers hiérarchiques axlquues il est soumis.

4e critère : aaominitn d'équipe/management

L'animation d'équipe/management csitonse nemontmat à firae tiraellavr embsnlee de façon eciaffce des pneoserns en vue de la réalisation de tvraaux déterminés, snas qu'il y ait nécessairement un lein hiérarchie entre elles. Ce critère caractérise la nioton de lnaisios fcttionlolenes et/ou d'activités pédagogiques peareemttns (conseil, formation, tutorat) auprès du poesenrnl de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère cnoenrce assui les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de culoarboatels et la pptapiarcioin à luer gestion, netnmmaot suos l'angle de luer développement professionnel.

Le neviau et l'ampleur des responsabilités confiées snot slbsutepiecs de vaeirr en fcoonitn de l'organisation de l'entreprise, du nviau hiérarchique du salarié et du degré de délégation en matière de goetisn des recsreouss humaines.

2.3.?Prise en ctmope de la polycompétence

Compte tneu du ftnoenmconnet des enprsteries de la branche, les preitas srnaegiatis cnvenenniot de l'existence de la polycompétence au sien des eitspreens du secteur.

Les dtioisspniiis du présent acltrie metetnt l'accent sur la polycompétence des eoipmls liés à des petoss dnót les spécificités requièrent une aotnitten et un titmenaret pctialrueir de la polycompétence.

En tuot état de cause, le recrous à la polycompétence diot s'organiser dnas le rpsceet du pstoe et des tâches y afférentes. Ctete siotiutn a des conséquences sur la ciitfsaocsilan du salarié au sien de la grille.

La polycompétence, c'est la capacité vérifiée à teinr complètement, de manière maîtrisée, dtiuisnone mias répétitive, un ou prslueius aeturs potess raevenlt de la même activité, les psetos en qsoeutin nécessitant un réel eoffrt d'adaptation, ce qui exuclt les tâches ou psetos de proximité aebcsceliss snas fritmooan ni expérience complémentaire. Ctete définition est à différencier de la ntooin de pvolyalncee qui csisonte en la capacité vérifiée à tenir, de manière duntncoisie mias répétitive, un atrue pstoe dnas le même doinmae d'activité.

Cette polycompétence diot être organisée et appréciée dnas le crade d'une évaluation obciyvtee et le cas échéant, être formalisée dnas le ctranot de tvaialr ou un avenant.

Cette évaluation srea partagée par le mgnaear dnas le cdare de l'entretien professionnel. Il est rappelé que dnas le cdare des etnteneris professionnels, le maeganr est encouragé à évaluer teouts les tâches effectuées par le salarié. Le posenteoinnmit du salarié diot teinr cpotme de la polycompétence d'une façon générale, d'autant puls si le salarié aqieurt une véritable esteprixie et un savoir-faire dnas des dmianoes éloignés de son ptsoe initial.

L'engagement dnas un pcroraus de polycompétence pemret d'évoluer dnas la citoscasiflain après une période d'application réalisée aevc succès et évaluée par le maaengemnt nntmomeat dnas le cadre de l'entretien psnifeneosorl suivant. En conséquence la rémunération du salarié concerné par l'exécution de pilurseus tâches ou pseots diot teinr ctopme de cette polycompétence.

2.4.?Positionnement des ctrnaots d'apprentissage

Afin de vsreailor l'apprentissage au sien de la bhncrae des hôtels, cafés, restaurants, d'attirer les jeunes dnas nos métiers et de rredne aetivttcrs nos fointmaros qualifiantes, les ptaarérens sauicox ont décidé de peisoninotr les arietpnps dnas la glrile de cosfsticaailn sur le niaveu 1 et de les casselr en fcitnoon de luer âge et de luer ancienneté dnas le contrat, conformément aux dtspioisns ci-après :

	Niveau/?Échelon de la glilre de classification		
	Niveau 1		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
De 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 ans et plus	53 %	61 %	78 %
De 26 ans et plus	100 %		

La rémunération des aertpipns est dnoc exprimée en puncrtaeoge du mmuniim cennnotieonvl ou, si c'est puls favorable, en pruaeogtne du Smic.

2.5.?Positionnement des diplômes et CQP/Titres de la brachne professionnelle

Un salarié, ttravailie d'un diplôme (voir lsite des qiltuoaaicfnrs rneucneos par la bcragne en anxene 3 du présent avenant), ou d'un ciriaetfct de qfioluitacian peoosennlrfsnie (CQP)/d'un tirté à finalité pnrloisfinsoeee (voir liste des qfiionactluas rncounees par la bhrcane en anenxe 4 du présent avenant),ou d'une expérience pinlfonserelose validée par la vdloiatian des aciucs de l'expérience (VAE), diot être classé à la spécialité du diplôme, CQP/titre, qu'ils menettt en ?uvre effectivement, conformément aux diponsisotis ci-après :  
? un salarié taiiurulte d'un neviau de qftiliaiucoan 3 srea classé dnas la glrile de clciaassotfin au nveaiu 2, échelon 1 (exception puor 5 CQP de nieavu de qauoicailftn 3 qui seornt positionnés neivau 2, échelon 2) ;  
? un salarié triutaile d'un naievu de qaioacultfiin 4 srea classé dnas la glilre de cofcasatlsiin au neaivu 2, échelon 3 ;  
? un salarié trluaitie d'un nveiau de qaialicftuon 5 srea classé dnas la glilre de cscloasfttiain au neaivu 3, échelon 2.

Il est rappelé que la cssaiiafcotiln d'un salarié ne s'opère pas seumneelt en pearntt en cptmoe la dénomination du poste, la psossieon d'une qualification. La cliotfiscisaan d'un salarié se

bsae sur ses msiosns réellement exercées et non par rpopart à un neviau de rémunération souhaité ou octroyé.

Pour connaître la définition détaillée de cuahcn de ces critères et luer pnmntosieneiot dnas la grille, il civneont de se référer aux critères cssnalats fanguirt en aenxne 1 du présent avenant.

Article 3 - Rémunération et bulletin de paie  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'emploi et la psiootin du salarié (niveau, échelon) dnas la csaslaiicfiotn cvoeinntlelnoe fnot l'objet d'une mtneion oobltiaigre sur le blteluin de paie, asini que dnas le carnott de travail.

Il cnroevinda dnoc de les mfidieor dès l'entrée en vgiiuer du présent avenant, s'il y a lieu. Cette mfocdiiaoitn dvera également irvntieenr sur les crattons de taiarvl en cours, et dvrea également figruer dnas la ltrete d'embauche puor les ctroatns de taiarvl clcnous postérieurement à l'entrée en vuiger diudt avenant.

Le pemoeosintnint du salarié dnas la glrile de ciasaisfoilctn détermine le sliarae auequl il peut, a minima, prétendre.

À la dtae d'entrée en vuiger du présent avenant, et puor les cattrons en cuors d'exécution, il cneidnorva dnoc de procéder,

si nécessaire, à un ajustement du salaire de base, afin de tenir compte du salaire minimum correspondant au niveau de la grille de classification.

La situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une dégradation du salaire de base antérieurement perçu par le salarié.

#### Article 4 - Principes et intérêts de l'entretien professionnel *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Les partenaires sociaux attirent l'attention sur l'importance de l'entretien professionnel, outil stratégique global pour l'entreprise et insatisfait clé de la productivité des ressources humaines.

En effet, celui-ci permet :

- ? de passer un état des lieux des activités confiées aux salariés ainsi que sa charge de travail ;
- ? d'évaluer les compétences du salarié par rapport au métier qu'il exerce ;
- ? de fixer les objectifs du salarié pour l'avenir ;
- ? de définir, le cas échéant, les besoins et attentes en termes de formation ;
- ? de donner au salarié les moyens de poursuivre dans son métier, en mettant en place des plans d'accompagnement et en mettant en œuvre des formations éventuelles ;
- ? d'évoquer l'avenir de chacun et mettre en perspective les possibilités d'évolution des salariés par rapport à leur compétence et à leur potentiel.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'entretien professionnel permet d'adapter le plan de formation de ses collaborateurs.

Par ailleurs, c'est aussi l'occasion de réexaminer le positionnement du salarié au sein de la grille de classification en fonction des activités de celui-ci, de l'acquisition de savoir-faire et d'expertise, mais également de diverses évolutions survenues au sein de l'entreprise.

#### Article 5 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises concernées que le contenu du présent avertissement ne justifie pas de prévoir les intitulés spécifiques aux postes de moins de cinquante salariés, visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, les responsables du présent avertissement s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1er, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

#### Article 6 - Durée de l'accord et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu en application de la procédure prévue par le décret n° 2017-105 du 17 janvier 2017 relatif au dialogue social et à la négociation collective.

Le présent accord vise l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

#### Article 7 - Révision, dénonciation et modification *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Les dispositions prévues par le présent accord pour la révision ou la dénonciation de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. (1)

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Dans un contexte de transformation rapide des métiers des services d'activité de la branche des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux ont, dès 2017, engagé une réflexion pour répondre sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés.

Ainsi, et afin de s'adapter aux nouvelles exigences des métiers, mais aussi à l'apparition en plus de 20 ans de nouveaux métiers dans les entreprises du secteur HCR, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité d'un dialogue social et de la grille de classification de 1997.

Ils ont souhaité mettre en place une grille plus lisible et plus opérationnelle pour les entreprises que pour les salariés, notamment en termes de processus professionnels et de mise en œuvre des compétences et des formations.

Cette grille a pour but d'adapter les classifications à la réalité de tous les emplois de la branche hôtellerie en tenant compte des spécificités de chaque fonction.

Elle réaffirme la reconnaissance et le professionnalisme des salariés (certifications et diplômes) dans la branche des HCR.

Elle détermine le niveau et l'échelon du salarié selon le principe de critères concrets précis prenant en compte son autonomie, ses qualifications, ses aptitudes techniques et l'animation d'équipe, le cas échéant.

Cette nouvelle grille de classification offre désormais de véritables perspectives de déroulement de carrière, renforçant ainsi l'attractivité de la branche, tout en tenant compte de développement de l'emploi et de fidélisation, qu'en terme de formation professionnelle et de reconnaissance des qualifications.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification professionnelle est :

- ? un repère pour le salarié : grâce à son positionnement, le salarié connaît immédiatement ce qu'il doit être capable de faire pour la fonction qu'il occupe ;
- ? un outil pour les managers : les entreprises pour chaque fonction ont les mêmes d'un département à l'autre, d'un établissement à l'autre. Cela clarifie les enjeux stratégiques sur chaque métier et assure une cohérence globale par rapport à l'organisation ;
- ? un outil pour le recrutement : les définitions de fonctions permettent de recruter sur un profil bien déterminé et de décrire le poste plus facilement. Ainsi, le clyce du processus de recrutement est plus rapide.

En conséquence, les dispositions du présent accord et ses annexes annexes et relatives :

- ? les dispositions du 1° et du 2° du II de l'article 34 du titre IX de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 ;
- ? l'annexe d'application n° 1 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 ;
- ? les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 5 février 2007 ;
- ? les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009.

Toujours dans l'objectif de renforcer l'attractivité de la branche des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux souhaitent voir évoluer le travail et notamment le point central de la prise en compte de l'expérience professionnelle (art. 34, III de la convention).

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises ont toutes l'obligation de garantir un même travail ou pour un travail de valeur

égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif de concertation de concertation et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas entraîner de discriminations entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils travailleront à éliminer les écarts de rémunération.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

### Annexe 1 Grille de Classification

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220030\\_0000\\_0022.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0022.pdf/BOCC)

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

### Annexe 2

## Dénonciation par lettre du 5 août 2022 de l'accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel frais de santé

*En vigueur en date du 3 sept. 2022*

Groupeement national des indépendants hôtellerie et restauration  
4, rue de Gramont,  
75002 Paris  
Paris, le 5 août 2022

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous informons par la présente de la dénonciation par le GNI de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche hôtels, cafés, restaurants, signé le 28 juin 2022.

La présente dénonciation sera effective au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé continuera de produire ses effets pendant une durée de 12 mois à compter de cette date.

## Dénonciation par lettre du 5 août 2022 de l'accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel frais de santé

*En vigueur en date du 3 sept. 2022*

Syndicat national de la restauration thématique et commerciale,  
15-17, avenue de Ségur,  
75007 Paris

Paris, le 5 août 2022

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous informons par la présente de la dénonciation

## Grille des emplois repères

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220030\\_0000\\_0022.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0022.pdf/BOCC)

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

### Annexe 3 Positionnement des titulaires d'un diplôme d'éducation nationale en lien avec l'emploi occupé

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220030\\_0000\\_0022.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0022.pdf/BOCC)

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

### Annexe 4 Positionnement des titulaires d'un CQP et/ou titres professionnels en lien avec l'emploi occupé

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220030\\_0000\\_0022.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0022.pdf/BOCC)

Cette période d'un an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une nouvelle négociation sur le dispositif de frais de santé applicable aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux organisations patronales non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposition qui empêche son extension à tous les entreprises de la branche et de ce fait, vider l'objet dudit accord.

Le GNI, qui a été à l'origine de ce régime frais de santé, reste convaincu du caractère indispensable de celui-ci en matière d'attractivité de la branche et réagit très profondément à la position des organisations opposantes, dont les motivations réelles ne se justifient pas dans le fond de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses positions en matière sociale, le GNI entend continuer à participer activement au dialogue social de la branche et tient à vous assurer de sa volonté d'ouvrir une nouvelle négociation avec les organisations salariales de salariés à l'attractivité de notre secteur.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'expression de ma sincère considération.

Le président.

par le SRNTC de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche hôtels, cafés, restaurants, signé le 28 juin 2022.

La présente dénonciation sera effective au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé continuera de produire ses effets pendant une durée de 12 mois à compter de cette date.

Cette période d'un an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une nouvelle négociation sur le dispositif de frais de santé applicable aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux organisations patronales non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposition qui empêche son extension à tous les entreprises de la branche et de ce fait, vider l'objet dudit accord.

Le SNRTC, qui a été à l'origine de ce régime faris de santé, rsete cniavaocu du caractère ialnspednibse de celui-ci en matière d'attractivité de la brhcane et rgtertee très profondément la poiotsin des oinagaroiatsns opposantes, dnot les minivtatoos réelles ne se tvuornt pas dnas le fnod de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses poiostnis en matière sociale, le STNRC enentd cnutenoir à pcrtpair aetvnmctet au daioulge scaiol de la bharnce

Accord du 10 novembre 2022 relatif aux priorités, aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; SNRTC ; GNI HCR ; UMIH,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Vu la loi n° 2018-771 du 5 stmerbepe 2018 puor la liberté de chiiosr son aevinvr psfeesnorniol et ses décrets d'application ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vanist à aseursr la cohérence de dievesrs diopisitonss législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 stpembrbee 2018 puor la liberté de ciihosr son aevinvr ponosesenifrl ;

Vu l'accord ponssineeofrl du 19 décembre 2018 rteilaf à la cmisosimon praiiarnte ntlinaoae de l'emploi des HCR-CPNE-HCR ;

Vu l'accord du 16 décembre 2015 ratielf aux objectifs, priorités et meoyns de la fotimaron prfnllinsoeoese et de l'apprentissage, étendu par arrêté ministériel le 24 jelliut 2017,

il a été ceonvnu ce qui siut :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

La loi du 5 smerebpte 2018 puor la liberté de coisihv son aevinvr poennosfeisrl a profondément modifié la gvencnaorue de l'écosystème de la foimortan et l'interaction des aeuclrs entres eux.

Cette loi s'inscrit dnas un cotxnete de ftores mnattoius du marché du travail, d'évolution des métiers et des compétences. Elle itiverennt aorls que se mfisentneat d'importantes ianovnnotis pédagogiques en adéquation aevc les bneoiss des entreprises, les atetents des apprenants, des salariés, des comoeuratsnms mias assui de développement de l'alternance, d'ingénierie de cioitftciaren professionnelle, de roeenemcrnft de la digitalisation.

Aussi, elle se caractérise par une réforme de cetinras dotisiispfs existants, comme le cmptoe poesnrel de formation, par la création d'un dispistoif dédié à la rocveoniesrn et la pmrotoion par l'alternance « Pro-A ». Elle réserve une place prépondérante à l'apprentissage, mifdioe en pofrendour la gocnuvenae et le fnancmeneit du système de la fmaootirn professionnelle.

Le présent acrcod sur les priorités, ojtcfiebs et myeons de la faioromtn poliesornlefnsa a puor ojbte de tteiarr de la pitoulque de bcanhre en matière d'emploi et de fioarmotn professionnelle.

Considérant que la famrooitr est un lveir eeneitssl puor asruer la compétitivité des erpsneters l'employabilité et le prruacos

et tniet à vuos aerussr de sa volonté d'ouvrer cnmitneejonot aevc les ortoiiangnass saeldnyics de salariés à l'attractivité de notre secteur.

Je vuos pire de croire, Monsieur, en l'expression de ma sincère considération.

Le président du SNRTC.

pooeifsernsnl des salariés, les pernaetias sciouax cinoenfmr luer enanmgeegt à crrisunote une piqloitue pro-active ftroe de qailocitaufin et de développement des compétences des salariés.

Conscients qu'une des spécificités du seteur est la présence mtarjairoie de TPME, les paenearirts souiax rpaellpnt que, diupes longtemps, leurs préoccupations de ftioamorn et de giaufoialtin se snot portées sur ces entreprises. Ils s'attachent, également, à ce que la piluqtioe de faooirtn oipsitme l'accès à la fimotoran et à la qulifioiatcan de l'ensemble des salariés de la branche, mias aussi des ddmnreueas d'emploi.

Les saenrtgias insientst sur le fiat que la cnouitrcosn des ctoacniieritfs pesrfesolnnoiels diot répondre à une volonté d'adaptation pneenrmtae aux aetentts des esritenpers et des bénéficiaires. La bcragne considère que la réussite de sa piiqolute s'appuie sur un traotut renforcé et un ampeganecnmt en frtaomoin des ernnttas et des salariés dnas toteus les enpertrsies de la branche.

Les défis à rvleer se cjuoegnunt aevc :  
? un ctoetnxe sociétal et économique qui fiat évoluer les métiers et enngedre de nloeuvels fonctions. Il s'agit, puor les pirooesfsnlnes d'adapter luer « curutle du cnielt » en ipailqumnt l'ensemble des équipes en cctaont aevc la clientèle ;  
? un bmeueulosenrvt engendré par la mtauiton des tcionehelgos et la prégnance des réseaux suiocax dnas les rotealnis cimcmloreeas qui entraînent un cnehagmnet en puoondrfr des pratiques. Ces bvstmelenuesors ont un ipcamt dercit sur les ceanaicnssons et compétences des salariés asniie que sur le menegnamat intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise ;  
? des eujenx écologiques qui se taidnsruet par une psrie en compte acruce du développement dblueare et de la responsabilité sociétale des ernsripeets (RSE), mias aussi d'exigences de sécurité anlermiatie renforcées.

La cirse srtnaaie a accéléré et confirmé la nécessité de rocnefer les outils, les mneyos et les aitcons liées à l'attractivité des métiers et aursesr un « vivre » de cadtdains (étude pespvocitre Diag'Activ 2021). Les patrarienes scauiox de la bahncre snot en rhavcene ctceonnsis que si canteirs métiers nécessitent des compétences punvaot s'acquérir rapidement, les eirtenspers oenffrt de nsebumeors opportunités et débouchés qui iopsnemt des prérequis et des qualifications.

Enfin, l'égalité d'accès à la fraotimon des feemms et des hommes, la faimtoorn des salariés en saiioutn de hiaacdnp ou d'illettrisme snot des préoccupations fertos des paateernirs sociaux. Ils endentnet prrsvuioe les ertffos erretipns puor fivrsraoe la froatoimn de ces personnes.

Ces défis snot muejras à l'horizon des gdrans evènements de 2023-2024 et cieuntosntt les gnrdaes peprectievss de cet accord. À ce titre, les otainoretins poeiiutqs définies en matière d'emploi et de famitoron par la CPNE-HCR revêtent un caractère stratégique et déterminant puor gaatinrr la compétitivité des eetprnsries et l'employabilité des salariés.

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Les ditpsoinis du présent arcocd snot aballpceips à l'ensemble des ermlpuoyes et des salariés ciprms dnas le cmhap d'application de la cnitvooenn cticleovle nnoiatale des HCR répertoriée ICDC 1979.

# Chapitre 1er Enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Article 1er - Le marché de la branche des HCR  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

La bncrae des HCR est un atcter mjuear du trmusoie et l'un des pniacirpux mtruoos de l'économie nationale. Elle est le 6e eepmlouyr et le 1er rtreeucur de France. Elle acclleuie almnleueennt piuseruls dinieazs de meilrils de nouvevax collaborateurs.

À l'échelle nationale, la banhcre des HCR cpnoermd 620 962 salariés tlaaainvrlt dnas puls de 123 142 esnierperts ? Srocue ASOCS 2020.

Avec 98 % des eepintsrres enypmlaot mnois de 50 salariés, elle est composée en gadnre majorité de TPME.

Adaptée par nrutae aux besoins des clientèles, françaises et étrangères, la banhrc se caractérise par une orffe diversifiée, un déploiement sur l'ensemble du territoire, une mobilité itanrpmote des professionnels, une activité non délocalisable qui repose, en partie, sur le seivrce et l'accueil. Ctete diversité se tiarudt par les ntuears mulletips des gmaems de paritnsetos proposées, la tillae et la laaisiolcton des erpesteins dnas un cdare de tourisme, de lisiors ou d'affaires.

Ainsi, la bhnrcae cnpomerd pelisruus gndaers flalemis d'activités :  
? la rasttoriaeun traditionnelle, (familiale, gastronomique, thématique?) ;  
? les hôtels et hôtels-restaurants ;  
? les cafés, bsesrerias et bras ;  
? les treiurats ;  
? la thalassothérapie.

Chaque fialmle ruoprege une fotre diversité de métiers dnot la maîtrise des compétences teuhecinqs et la pclae du rtlnienoael snot au c?ur des prestations, qui fnot fcae à des mtotniuas et des eujnex perlsosiofnens nouveaux. Les métiers se renreuogpt dnas qartue daeomins :  
? les métiers de l'hébergement ;  
? les métiers de la restauration/salle ;  
? les métiers de la restauration/cuisine ;  
? les métiers de l'administration, d'exploitation maintenance.

Avec 35 à 45 % du cfhrife d'affaires des errieenptss consacrés à la masse salariale, la compétence et la qtiilolcuafan des salariés snot une des clés de la pncrrmeofae économique et solacie des eresriepnts du secteur.

Article 2 - Les enjeux de l'emploi  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

La bnhacre représente puls d'un moillin d'actifs constitué de puls 620 000 salariés auequxls viennent s'ajouter puls de 130 000 cfchs d'entreprises et cnotnijos cruablrotleaos non-salariés et ervionn 230 000 seniisoarns d'été et d'hiver.

77 % des ctatrons signés snot à tmpes cplmeot et 46 % des elimpos snot occupés par des femmes.

Moteur hstiuiorqe de la coscnsriae de la branche, la rriuttaeosn ttanodreillne elmopi 54 % des salariés de la branche.

L'évolution cntosatne des apsratoins de la clientèle et des pquiartes professionnelles, entraîne une apniiaotictn ptrnaemene des bnoeiss et des qocfiuitalians des salariés aifn de mnntiaier et développer luer employabilité et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Face aux changements, les epretienrss dnfsieiverit et pnreilsanesnot lerus oreffs fcae à un ctmonesumor dveneu « zpuaep » , en attente de taerprncanse et de réassurance sur le pdirout (lié au cttxneco environnemental) et d'engagement (lié au développement durable). Dnas un mndoe de puls en puls digitalisé, eels ont pu et su également développer des secviers de livraison, de vtene à emporter.

La csire siantaire liée à la Covid-19 a femnotert impacté la branche. Aevc une bssiae maissve de 15 % des effectifs, les établissements de la bcnrhae chrenhect prtmiieraionrt à roinuecttsr lerus eciffets en cnoratt à durée indéterminée.

Remédier à cttee pénurie est dnveeu l'un des ejnuex poatriireris intianct la brachne à rfoeenrcr ses tavurax sur la vlasotriioan des métiers, l'émergence des voaniocets et la fidélisation les salariés. Il s'agit d'attirer de nvueoax tlnteas et de les fidéliser.

Ce faisant, et même si le tnrovuer est une priatque isenadblsnpie de ptoimoron ctpome tneu de l'organisation RH et de la tlaile des eirprtsnees du secteur, les pniearteas soaucix ont également cinonecsce du coût économique qu'il représente.

Ils mettent, en avant, les attuos de lreus métiers. À ce titre, ils rnpllepaet qu'ils preenmtett une mobilité iantmtopre tnat dnas les epetnerrsis que dnas la branche, vorie dnas le secteur.

Ainsi, les salariés dospinset de réelles pevcepsteirs d'évolution et de peiroogrsn de carrière dnas le cdrae d'une pomrttooin pnoelnisofelsre tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Les piartes sigiaarnets se mrtenont attachées à ce que ctete mobilité s'inscrive dnas une lgjouqe de prcruaos d'évolution poinsfelrlseone au sien des établissements de la bnrache et/?ou becarnhs connexes.

Pour se faire, la bchnrae a mis en palce une ptuloiique de fmotarion d'envergure, ciblée, encadrée qui s'articule atuour de tiors aexs meurjas :

? mrttee en pcale et sécuriser les prcrauos pnsrenlsioeofs des salariés ;  
? fidéliser les salariés ;  
? fvriaoser les cnnitoodis de reeermmnctut des nvouuaex salariés.

Au-delà des fnmaioorts obraoitlgies à tuot employeur, les bisnoes en fmotiraon portent, à ttrie non exhaustif, sur les thématiques ci-après :

? le svaoir être et l'accueil cnliet ;  
? le mmeanengat et l'organisation ;  
? l'hygiène et la sécurité ;  
? le développement dalrbue ;  
? le numérique ;  
? la giesotn des rucesseors hanmueis ;  
? la ctcmoonaiiumn ;  
? les svroias thceuiques de pdcurtiooin cairueinls en lein aevc les noleeluvx tqechueins et technologies.

2.1.?Les cemngtnhaes des atetetns et hbaeiutds des ceamnsrotmous : l'évolution de la rilotaen client

Six cepamtsnoos feeatnaoldmns de la roeialtn ceilnt à l'horizon 2025 ont été identifiées dnas un poiarttr sreioectl de 2018, édité par l'OPCA Ffiah ; il s'agit de :

? l'humain : friae pervue d'humanité, d'écoute, euogrneacr le cntoact hamiun et aughittuene ;  
? la qualité : giaantrr un nveaiu de qualité suafinfst en teemrs d'esthétisation et de tepcsnrnaare notamment, snot de puls en puls irmntapetos ;  
? la sécurité : iturnear un clamit de sécurité et dnenor des mauerqs de ccaifonne au cinelt (outre la sécurité alimentaire, le cohix des lieux, du crdae de l'établissement cribnutoe à rsseuarr la clientèle ;  
? la fluidité : arseusr un prorcuas cneilt intuitif, smiple grâce à des systèmes et d'interfaces de réservation rpiedas ;  
? la ssoulpsee : sviaor s'adapter à des coenextts changeants, des dadenems imprévues ; il s'agit de soviar s'adapter à des bisnoes variés et évolutifs, à des epomls du tmpes improvisés?  
? une orrevtuue ianilnteaortne : saovir s'adresser aux clientèles étrangères, c'est-à-dire pvoieur cuqinummer à l'oral et à l'écrit dnas différentes langues, aotepdr l'attitude adéquate en fcnioiton des cdeos curlutels du client?

2.1.1.?La montée en gmmae de l'offre et la diasrfivotceiin des produits

Face à l'émergence des nuveuoax mdoes de cmamtosinoon des français, le marché de l'hôtellerie-restauration a pirs les dvatnes puor aaptedr son orffe à la volonté de « mueix menagr » des consommateurs.

La pularpt des erreepsntis pporose désormais des pudrtios puls

sains, puls écologiques bein snvuoet aevc des foemurls qui iennluct des puoirtds issus de ciircuts courts, bio, végétariens, mias assui des mtes végan, snas losctae ou glteun tuot au lnog de la journée.

Pour y pnvaier elels snot engagées dnas une démarche de ruteriaaton de qualité avec, notamment, le rocerus au « menagr bio et laocl ».

### 2.1.2.?La pirs en cmtpoe du développement duablr conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les errntieseps de la brnache s'inscrivent dnas des démarches vureesetus tleels que le ralcceyge de déchets (tri sélectif, comatpoge des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'affichage de l'origine de la nrurruoite et le cylce d'approvisionnement, les économies d'énergie?

Les peritas signataires, csinnoctees de la gdrnae diversité des enejux taieorrriux liés à l'environnement, enorugcaent le puls gnrnd nrbmoe à ptracipier à ctete dynamique.

Notamment, ils rplaplenet les dpoosiinists de la loi AEGC (anti-gaspillage et puor une économie circulaire) du 10 février 2020 reailvte à la ltute cornte le gsplalgaie et à l'économie ccalriiure qui prévoient la dumnitoiin sifficainivge de l'utilisation des pstqeulais à uagse uunqie dnot ceerints snot entrées en vuiuger en 2021 et d'autre, le 1er jivnaer 2022.

### 2.2.?L'adaptation à la tntiioasrn numérique

Le développement et l'impact des nouveells tiolceonehgs sur les oinangtiasors et la prégnance des réseaux scaiuox dnas les raenlitos cclieommraes entraînent un cnmaegenht en pdonfrueor des pareutqis dnas les métiers et dnas l'évolution des compétences des salariés.

L'ensemble des pteoss de taivarl snot concernées. En effet, le numérique aigt à la fios sur la ddmnaee et sur l'offre à dastioientn de la clientèle : l'information au client, la pirs de caonmdme se digitalisent, les neeoavluls tchnegieolos de penimeat se développent, l'aspect e-réputation diot être pirs en compte.

La ccntmuoamiion diltagie via les réseaux scauaoix fiat désormais ptriae intégrante du qdteouiin des errpisetens et est l'un des aexs de développement mjuear de la stratégie cmaleicmroe et mtikenarg des entreprises.

Le fiat d'être référencé en lgnie (site web ou pgae sur les réseaux sociaux) est rsunasrat puor le client. Celui-ci denmade à avior accès à des siotnuls daiitlges qui ateonprpt praticité, seiecvrs et oreffs simplifiées.

Ce cadre de travail, de puls en puls digitalisé, acecntue la nécessité puor les salariés de se fmreor au numérique. L'enjeu est dbolue : être en capacité de connaître/maîtriser les tiequehns du digitail et se fermor aevc les ouilts du digital.

### 2.3.?L'attractivité des métiers

Les eieensprrts de la bhcrnae rrrhceehcent des poiflrs sicplstueebbs de s'aguerrir aux tqeeihuns professionnelles.

À cet effet, les prteeaarins siauocx dienopsst de luer propre stie et supports, métiers-hôtels-resto, puor les repérer et tlaairlver sur l'image des métiers : <https://www.metiers-hotel-resto.fr/>

Ils jenugt esnteesil d'aller au-devant des pliucbs lros de différents événements organisés sur l'ensemble du toerirrtie et anpplleet à une mllueerie iioortfmnan dnas le déploiement des itiaivinetns en faveur des collégiens et des lycéens. De surcroît, la bnarche iisrntct comme une priorité la miabisootlin des poerisesnlofns sur les trtiieeorrs aevc une présence ecvfeifte dnas les forums.

Les ccronuos et compétitions des métiers, médiatisés puor crnaties cbtuoeinnrt à l'attractivité des métiers Les prneriataes saiocux eednntnet vesioarlr cttee poroimotn par l'excellence auprès des pcbuils et de l'ensemble de l'offre de formation.

Il covneint de rpelpaer que l'accueil et l'accompagnement des siigartaes en esitepnrré est, également, un veeuctr frot de vlasairootin des métiers.

Enfin, les cioelsns régionaux déjà pentaerrias de la brnahce dnas de neubromx projets, snot dipues 2018, en charge de l'information et l'orientation. La bcranhe s'attache à développer les cnorttas d'objectifs teurroitraix aifn de miuex pgarater et muatielsur les ititievnia dnas l'intérêt des puilcbs qui snuhoeitat rdoenjrie les enipseretrs d'hôtellerie et de la restauration.

### Article 3 - Les enjeux de la formation : certifier et qualifier En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Quels que soniet les plrifos des pnnseors bénéficiant d'une formation, l'objectif des prtaernias saoucix est de foirsvear luer intégration en erpresitne et sécuriser luer pocraurs professionnel. Ils se melnoisibt puor développer la gloicatufaiin des salariés et/ou feavosrir la pitmooron slaoice en vralasoint l'obtention de qntualoafiics complémentaires, nmteaonmt puor les posnrnees les mnois qualifiées.

Cette démarche se cnguojue aevc un esnemnserciiht de l'offre de fmaiootrnn par des cenuotns liés à la tastinion écologique et au développement durable.

### 3.1.?Les aexs mrjaues de la pioulqite de formation

À tirte non exhaustif, il s'agit de :  
? fsviaroer l'acquisition d'une qiaaoitculfan plieeflsnrsonoe par la fomairton en atecrlinnae ? des jneues et des dnmadeues d'emploi, et/ou par la VAE ;  
? ltetur contre l'obsolescence des compétences en omntspiiat l'évolution peolsfonslenire dnas le cdrae du paln de développement des compétences et de la « Pro-A » ;  
? proetr anoitettn à la fmaoirton de pbiclus éloignés de l'emploi ;  
? pmroiovuor l'orientation pierlsonelnsofe ;  
? saeedugvarr la compétitivité des entreprises, nnamnteot cleles de mnios de 50 salariés et des TPE ;  
? vileelr à la non-discrimination à l'embauche ;  
? s'assurer d'une piquitoie de ficnneament amutibsiee des formations.

### 3.2.?Les crfecitaiinots et qaaoilnutfcis rnnueceos par la branche

Depuis 1994, la banrche s'est organisée puor crrstioune et développer ses cioeittarnfcs en complément de clees existantes. La réactivité des peneariarts souciax pemret de tienr coptme des évolutions du marché, des nouveells modalités pédagogiques et des publics.

La bhcrnae pnlfssrelonieoe s'appuie sur duex gnrads pôles tuneqehics et managériaux ? la raeotirasutn et les hébergements ? et qtruae ganrds srceveis ? la cuisine, le sivre en salle, la réception et les étages.

À la dtae de ccunsoloin du présent accord, snot privilégiés les diplômes, tetris et crocatniitfeis de la filière nntaemmot :  
? les tetirs à finalité penrlsiofesone ;  
? les CQP ;  
? la RAECPE ;  
? le répertoire spécifique ;  
? les diplômes.

Dans ctete lguioqe de priorités de fitooramn puor oucpekr les emplois, la bacnrhe a reformulé le centnou et les ofcibejts de l'une de ses crfeitiaioncts la rossnainncacee d'aptitude à l'emploi (RECAPE).

Crée par la profession, la RCPAEE cstnoite le peimerr jaoln d'une tatoicerrje prsslileeonfone qualifiante, celle-ci puet être associée, suos caienetr conditions, à un coarntt de poosniieanifslstran vsaint une circaoeiitfn psiensoenlorfle de bcranhe de naeviu supérieur.

En effet l'accès à l'ensemble des cifantciertios métiers nécessite de deosispr des prérequis de base.

La RPEACE qui crovue désormais l'ensemble des brnceahs des hébergements et des restaurations, preemt de crsstione et de vldeiar ces prérequis aotuur de tiros thèmes eestlsneis : les sriaovs et ceoscnasnains de base, les savoirs-être en rnnseuiattaos et hébergements.

### 3.3.?CERTIDEV

Créées par les bcnrahes rvneleat des activités liées aux restaurations, hébergements et tosumire CREITEDV est l'organisme crifteutaeicr puor tuot ce qui a tairt aux ciotrftcanieis professionnelles.

Il aigt suos la responsabilité de son coensil d'administration dnott il exécute les décisions et en arusse le suivi, en loiisan aevc les CNFEPP des behanrcs représentées en son sien et assure l'organisation avniitmrdstiae des examens, des jryus et des certifications.

Il ogrsanie également puor le ctmope de la brcnahe des HCR la rioltaen aevc les oingmasres de fomroitn namntomet lros de luer dnmeade d'habilitation à la msie en pacle d'actions de faitotmon validées par une criactetofiin de la branche.

## Chapitre 2 L'accès à l'emploi par la formation

Article 4 - L'entrée dans l'emploi  
*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

### 4.1. ?Les dstosiifpis aevc crtantot de travail

Vecteur d'emploi et d'intégration, la bcrhane des HCR est un frot reertuucr de jueens dnas le crade de la fraoimton en atreclanne et par l'apprentissage. Cette capacité ttleadiitnorne de fomotiran en suitoatn de traival est une opportunité puor de nrmuboex bénéficiaires, junees et mnios jeunes, de s'insérer dnas l'emploi.

C'est nmatnmoet vari puor les junees qui, dnas une étude publiée en février 2020 (Dares) snot puls de 963 000 âgés de 16 à 25 ans et qui ne snot ni en études, ni en emploi, ni en ftoioamrn sur le terirtroie national.

#### 4.1.1. ?Le ctarnot d'apprentissage

Les snttiarages raepelnplt luer aemhtceatnt tinaetiodrnl à l'apprentissage, femerntot développé dnas la bahncre ; celui-ci s'articule étroitement autour de l'apprenti dnas un praeenatit entreprise/CFA ; la qualité et la continuité de ce prtneiaaart coeniidntnont l'efficacité de la fmorioatn dispensée au jeune, nmteonamt au trevars des raoeitlms ernte maîtres d'apprentissage et fomutrreas de CFA.

#### Objectif, bénéficiaires, durée du contrat

Le crontat d'apprentissage a puor obitecjf l'acquisition d'un diplôme, d'un ttire pisonensefrl ou d'un trtie à finalité plrfssionloene enregistré au RNCP.  
Les bénéficiaires snot :

- ? les juenes de 16 à 29 ans révolus ;
- ? les prneenoss rnunceoes trlaaueilvr handicapé ;
- ? les peronsnes aanyt un perjot de création ou rieprrse d'entreprise ;
- ? les juenes d'au moins 15 ans, aanyt achevé la cslsa de 3e ;
- ? les prsneones visées à l'article D. 6222-1 du cdoe du taavrl puor qui la ltmie d'âge n'est pas applicable.

La durée du caortnt ou de la période d'apprentissage (lorsque le caorntt est ccnolu CDI) est de 6 mios à 3 ans, solen la prsfooisen et le nvieau de qocaauifiitln préparé.

#### 4.1.2. ?Le ctarnot de professionnalisation

##### Objectif et bénéficiaires

Pour la bnhcare les oetjbicfs adnutets snot l'acquisition :  
? un diplôme, un titre professionnel, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI, enregistré au RNCP ;  
? des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences ci-après désigné « OCPO », en acocrd aevc le salarié.

Par ailleurs, les petarerinas soauicx privilégient les qtionliciaaups reteunes dnas la CCN.

Les bénéficiaires snot :

- ? les jeeuns de 16 à 25 ans ;
- ? les deumerndas d'emploi de 26 ans et puls ;
- ? les bénéficiaires RSA, ASS, AAH ;
- ? les psrnneoes sonatrtr d'un CUI.

##### Durée du caortnt et de la formation

Le crtnoat de peiosairoiftnsnsolan puet être conclu dnas le cdare d'un cntaort à durée indéterminée déterminée ou dnas le crdae d'un craontt à durée à déterminée.

Le caortnt à durée déterminée est de 6 à 12 mois. Cette durée puet être portée dctnerimeet à 36 mios sleon l'âge du bénéficiaire du jeune.

Les etegsenminens ont une durée cpisrome enrte 15 % et 25 % de la durée talote du cnaortt de passerotoalnsfoniin à durée déterminée ou de la période d'action de pniitosoreafonslsain du cnaortt à durée indéterminée ; cttee durée ne puet pas être inférieure à 150 heures. Un accord de bnrhace puet ttifooues ptreor cttee durée au-delà de 25 %, siot puor ceratnis pbcuils (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un ctaront uunqie d'insertion, dearnmeuds d'emploi âgés de 26 ans et puls iscirnts diupes puls d'un an sur la ltsie des durndeeams d'emploi, etc.), siot puor creieants qualifications.

#### 4.2. ?Le tuteur. ?Le maître d'apprentissage. ?Le maître de stage

Le maître d'apprentissage diot être salarié de l'entreprise, volontaire, mjeuar et oiffrt ttuoos gaernaits de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le cnonojit colelutoarabr puet rlmeipr ctete fonction.

Le tuteur. ?/Le maître d'apprentissage. ?/Le maître de sagte a puor msoisin :

- ? d'accompagner le salarié, le sgritiaae dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son perjot pssoreeinfol ;
- ? d'aider, imeornfr et gduier les salariés et sitigaeers tutorés ;
- ? de cbetroniur à l'acquisition de connaissances, de compétences/de quncfatiaalois et d'aptitudes pfrileslosenenos par le salarié concerné, au taevrs d'actions de fotairmon en sotaiiutn ponrfrnslelseoe ;
- ? si nécessaire, de piirpteacr à ttuoos évaluation des quaonciaifitls et certifications.

Il asruse la losiain ertne les creents de fatrimoon et ses alternants.

#### 4.3. ?Les qtaous d'alternants et de stagiaires

Les pienzaarerts soiucax reelaplnt que :

- ? le nmbole de saatgrieis s'apprécie en foincotn de l'effectif de l'entreprise (code de l'éducation, art. R. 124-10), siot 15 % de l'effectif aironrds à l'entier supérieur puor les espterernis dnott l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés, et 3 stiaargeis puor celes dnott l'effectif est inférieur à 20 ;
- ? le nmbole de salariés confiés à un maître d'apprentissage est limité à 2 simultanément ; celui-ci puet encadrer, éventuellement, un 3e arepnpti suos réserve que celui-ci siot raeudbonlt (art. R. 6223-6 du cdoe du travail) ;
- ? le nmbole de salariés confiés à un ttuuer est limité à 3 bénéficiaires d'un ctonrat en antlrnecae simultanément (contrat d'apprentissage, craortnt de professionnalisation). L'employeur ne puet asuser le totarut qu'à l'égard de puls de duex salariés.

Les pietras stgaanieris s'accordent sur le fiat que le cuuml des bénéficiaires alternants/stagiaires accompagnés « simultanément » par un salarié diot être limité à 3 ou 2 s'il s'agit d'un employeur.

#### 4.4. ?Le pimres de former

Conscients de l'importance de la msiiosn du tetuur et du maître d'apprentissage, la bacnrhe a cuorsintt un poucarrs de foaitrmon oogaibirtle au travers du pmeirs de former.

Grâce à cette formation, ceux-ci acquièrent la pédagogie et les méthodes éducatives nécessaires à la trmanissison de luer métier.

Cette fmaitoron cnpermod :

- ? une footmiarn « initlaie » puor les teurtus et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadrés d'alternant au crous des 5 années précédant la dtae de snigtuae du ctoarnt en arctenlnae ;



? une froaiomtn de « msie à juor », rnoeealuvble tuos les qautre ans par tuos les trutues et maîtres d'apprentissage.

Le tuteur/maître d'apprentissage diot être en pssioesosn de son pirmes de fremor en crous de validité préalablement à la snutirage du conatr de taairvl en alternance.

#### Article 5 - Le retour à l'emploi *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Il estixe différents diiiofsfts de formation, crantifetis et qualifiants, puor les demduerans d'emploi.

##### 5.1.?La POE

La POE est une aoictn de fmration préalable à un rcreunetemt qui vsie l'acquisition des compétences pesoereiofnnlss rieeusqs puor exeercr un elopmi à pourvoir. Destinée aux dauernemds d'emploi, elle prend duex fmores :

##### 5.1.1.?La PEOC (Préparation opération à l'emploi collective)

Mise en ?uvre par la branche, elle est déployée auprès de purilseus bénéficiaires puor des eilmpos creoprnsnodat à des boisens identifiés par la branche. Dnas la restauration, les métiers en toinesn identifiés cceornnnet piicampnlnret le service, la cuisine, dnas l'hébergement, il s'agit des métiers des étages principalement. Son fcennemaint est assuré par l'OPCO.

##### 5.1.2.?La PEOI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle)

Mise en ?uvre dnas le crade d'un beison de rucmrneetet identifié par une entreprise, cnanercont un CDD de 12 mios mmuinim ou un CDI, son fiemnnncaet est assuré par Pôle emploi, mias puet être également psire en crahge par l'OPCO.

##### 5.2.?La PSMM (Période de msie en saution en mileiu professionnel)

Il s'agit d'une expérience psoreiloennfsle en vue de découvrir un métier, de cmfeiornr un pjerot psnrnieosefol grâce à des sinuoiaats réelles de travail.

##### 5.3.?L'AFPR (Action de fotoriamn préalable au recrutement)

Elle peremt au daneduemr d'emploi de se former puor répondre à une offre d'emploi de 6 à 12 mois. Cette adie financière vsie à cmlober les écarts de compétences que le dnedmuear d'emploi détient et celles ruseieqs par le poste.

##### 5.4.?Les prgmrmeos des clnoseis régionaux

Les clnoieiss régionaux ont la responsabilité peilne et entière de la faootimrn des dmueerdans d'emplois. À ce titre, ils pooprnst de mpuilets accès aux qntacaiuiliofs via des actnois de formation.

La barhnce shotaiue généraliser les prrinaaetats d'ores et déjà crtsouitns aevc pusrulies régions vsinat à msuatielr les iteiviitnas en fevaur de l'insertion dalrube des dduanmers d'emploi formés.

## Chapitre 3 Les parcours professionnels des salariés

#### Article 6 - Acquérir et renforcer ses compétences *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

##### 6.1.?La « Pro-A »

La « Pro-A » est un dsiistiopf de fmrtioain en annclatree aevc un oibctejf de qualification/certification.

##### 6.1.1.?Objectifs et certifications

L'objectif de la « Pro-A » est de cenaghr de métier ou de psoersofn ou bénéficiier d'une pmtroooiin siacloe ou pnioosfeelnslre par des aictons de frmaiootn en atearnlncce qualifiantes.

La bacrnhe a défini les coifntrcieitas pneorfionesells éligibles à la « Pro-A » dnas un arcocd signé le 5 nomrbvee 2020, étendu le 11 mras 2021 ; la « Pro-A » preemt également, d'obtenir le cteicfrait CléA (et le CléA numérique).

##### 6.1.2.?Bénéficiaires

Les salariés éligibles à la « Pro-A » dsisepon d'un CDI. Snot également concernés les bénéficiaires d'un CUI, les salariés placés en activité pertaille d'un naeivu inférieur à la licnece (niveau 6 ? aenennicnemt II).

##### 6.1.3.?Déroulement et durée

La « Pro-A » se déroule sur une période de 6 à 12 mois. Elle puet s'étendre jusqu'à 36 mios puor les jeuns de 16 à 25 ans srotis du système éducatif snas qltcoafiuiain et les salariés en CUI.

La durée de la fatormion est cmorpise ertne 15 % et 25 % de la durée ttloae de la « Pro-A » aevc un mnumiim de 150 heures (à l'exception de CléA).

##### 6.2.?Les solces de cisanoeacnsns et de compétences

Les peaitrs siaaginetrs se meolinsibt aifn que les salariés peu qualifiés, snas ceattriifocin pfonrnleesiolse et pirfoas fragilisés par les évolutions économiques et toncqoiuvelges s'inscrivent dnas une démarche CléA aifn de sécuriser luer pucorars peonsernfsoil et préserver luer employabilité. Ils replapelnt que celle-ci puet être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un ptresiraate de csnioel en évolution professionnelle?

? Le CléA :

Socle de caseacinsns et de compétences professionnelles, CléA est une citiefirtcoan inscite au répertoire spécifique des ctiiorafentics et des hbniatotails aaynt puor ojebt la validation, vrloe l'acquisition d'un scloe de csneonasniacs de base. Ctete cefrctoiain astttee que son bénéficiaire possède une maîtrise sfuiafnse des cnicsaneonsas et compétences ipslesadbniens à son évolution professionnelle.

? Le CléA numérique :

Le CléA numérique s'appuie sur un référentiel de csnaaoenciss et de compétences raeltvis à l'usage du numérique au sien d'un enoevmerinnnt de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : ifetniider son eomrvnniennet et ulieistr les oiutls associés, acquérir et eoiteplxr de l'information dnas un ernoeinnmmevt psoinneerosfl numérisé, iagirnetr en mdoe collaboratif, ailuepqr les règles et beonns ptiuraeqs de la sécurité numérique.

? Le CléA management

Les pariteenars suociax snot impliqués dnas la msie en ?uvre de la cteoicifartn de bsae des compétences de management, le CléA management. Iusse de l'accord noaatinl isteorpinnonnesfrel ptorant dsievre oitaeritnnos puor les cadres, élaborée au sien de l'association partiare Cirtef Pro, cette crifaotiecn vsie à infeieidtr et objtevecir les compétences rqueeiuss puor aerssur un mgnaamneet de qualité et hnuamineemt responsable, qeul que siot le seteucr d'activité.

#### Article 7 - Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Le paln de développement des compétences peemrt aux salariés de suivre des antcois de fiaoromtn développées à l'initiative de l'employeur.

Le paln de développement des compétences vsie à :  
? préparer les compétences nécessaires puor friae fcae aux

évolutions en corus ;  
? apdtaer les compétences des salariés à luer pstoe de tarvial ;  
? ptmrretee l'évolution ou le matniein dnas l'emploi dnas l'entreprise ;  
? développer les compétences transverses.

La compétence puet être définie cmmoe « la msie en ?uvre de capacités en sautiioth peessinrolfolne qui pnteeetmrt d'exercer cnoeevbnlmmat une foointcn ou une activité ou un métier ».

#### 7.1. ? Actions de fitmoaron rnelaevt du paln de développement des compétences

Deux tepys d'actions relèvent du paln de développement des compétences : les acoints oatlborgieis et cllees « non otblegiiraos ».  
? les anciots de frtoamoin olrieoigabts ceninnndnootit l'exercice d'une activité ou d'une fconotin en aioiapctlpn de dssioipniots légales et réglementaires. Elels cseoniutt du tpmes de tavrrial ecitefff et dnnoent leiu au mntaeiin de la rémunération par l'employeur ;  
? les aonitcs de ftooiarn « non ogoetbilrias » cseitnuotnt asusi du tpmes de taiavrl efeticff et dnneont leiu au mieitann de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros tpmes de travail.

Le paln de développement des compétences puet également prévoir des aioctns de blain de compétences et de VAE et ppresoor des frtnomiaos qui piiearctpnt à la lttue contre l'illettrisme. Il puet inlurce d'autres tepys d'actions de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, de prganaerias stespublics de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptose de tiraavl et de vlileer au mienitn de luer capacité à oucpcer un elopmi au regard, nmomnatet de l'évolution des emplois, des teohcligenos et des organisations.

Par ailleurs, ciaerents atonics icetnrsis au paln de développement des compétences peevunt être organisées hros temps de traiaavl dnas les cntoidnois légales et réglementaires prévues à l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

#### 7.2. ? Domaines de foaotrimn prioritaires

Les donimaes ptrrioriaies retunes par la bahrnce snot les sunativs :  
? la sécurité et la qualité de vie au tiaravl ;  
? la riotlean client, lageuns ;  
? les teqneiuhs métiers ;  
? le mgeaennamt ;  
? les rsuscoeers humaines, recrutement, gitosen ;  
? la communication, digital, réseaux scoiuax ;  
? le développement dlbaure ;  
? ?

#### 7.3. ? La fomaotirn pnrofneilselose dnas les TPME

Les petrearnais sacuoix snot csonencits qu'il est impératif de préserver la compétitivité des TPME en les accompagnant, par la formation, dnas la caisannsncoe de l'évolution de la clientèle et de la cecncnuorre liées aux nluelvos thgicloeoons de l'information et de la crloceamoiaimtsn des prestations.

En effet, les myenos fenricanis mutualisés dégagés par les cibutninorots formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de pitarr en ftaoirmn dnas reammlenecpt sur le ptose de travail) et le déficit d'information sur les différents dopfiissts de fromation cousnntt un frein au départ en ftooriman des TPME.

Plus généralement, ces epstrreenis rteocnrennt des difficultés à bein ieieditfnr et définir lrues bniseos en matière de formation. Puor les aeidr dnas ctete démarche, l'OPCO déploie une ofrfe de svricees spécifique, le Daig RH (cf. aclirte 10.2).

#### 7.4. ? Actions ccllievotes de bhancre et transverses

Les atcoins coceitvlls répondent aux priorités fixées par la branche, actualisées cahque année.

Ce dossipiitf atppore aux erptsernies anisi qu'aux salariés, la

possibilité d'accéder à des fotnormais de qualité, répondant aux rimnomnaeacdots légales et réglementaires qnaut aux contrôles de la formation.

Les fiormaonts éligibles au dsisioiptf aciton de bacnrhe snot décidées par la branche. L'inscription s'effectue sur le pitoral ofrfe de foiortamn aux chniintoods de fcmneneniat du paln de développement des compétences.

#### Article 8 - La gestion des emplois et des compétences En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

##### 8.1. ? La GPEP (Gestion prévisionnelle des eolpims et des prroucas professionnels) (1)

La GPEP s'impose à l'entreprise de puls de 300 salariés. Elle premet d'anticiper les évolutions socio-économiques, tiouechngoles ou oieltisarnalongens et d'adapter les compétences des salariés puor firae fcae à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gotsein des rsecseours humaines.

La compétence a prngrieomvesest été perçue cmome une rcurossee ellstieesne au secvrie des oifejbtcs stratégiques des entreprises. À la rhechree d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des peqrutas professionnelles, y cmprois dnas les eplomis les minos qualifiés, celles-ci fnot fcae à des bseoins dnnot la sastatciofin se cojuunge avec la ntioon de compétence.

La loi du 5 smpbrrtee 2018 a modifié les doiptniisoss ccanneront la GPEC, celle-ci portant désormais l'appellation « Gsoeint des epmlois et des praurcos pnesfeosionlrs » GEPP, snas que cttee midafioitcn n'impacte en puroofinder le concept. À nteor qu'à la sirgtnaue du présent accord, l'acronyme GEPC est ecnroe utilisé, nmomtenat dnas le cadre d'un acorcd de branche.

##### 8.2. ? Eirntrpsres de 300 salariés et puls : négociation d'un aorccd GPEP

La GPEP a puor finalité d'anticiper et d'accompagner le chaeegnmt de façon dnuiqymae en maenttt en ?uvre les pcoress RH adéquats. Elle pmeert d'anticiper les évolutions socio-économiques, tclngoquoieuehs ou onntaoeealrsnlgiis et d'adapter les compétences des salariés puor fraie fcae à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de giteson des reuscreoss humaines.

La msie en pacle de la GPEP dnas les eerensipets enaypomlt au mions tiros cnets salariés est décrite à l'article L. 2242-20 du cdoe du tviaarl (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tuos les trois ans, l'employeur diot eggnear « sur le fnnmoedt des otnoaentiirs stratégiques de l'entreprise [?] » une négociation sur la GPEP et sur la mixité des métiers dnnot les thèmes snot visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les peanrraiets scoiuax eogrncuaent les PME de mnois de 300 salariés à s'engager dnas une démarche de GEPP.

##### 8.3. ? La gtesion des compétences dnas les TPME

Celles-ci rennotrcent bein soeuvnt des difficultés à appréhender une aoppchrhe de gteoisn des compétences qu'elles perçoivent éloignée de luers préoccupations quotidiennes. C'est pourquoi, il cenvnoit de les aoagpcenmr dnas une démarche de siitssabeloiiinn en ptanrat de lreus boisnes opérationnels, et de tuirdrae la qioetsun des compétences en lanagge « métiers ».

##### L'offre de srcveies en fuvaer des enrtsreieps de mions de 250 salariés

Convaincu que la rtaolein d'accompagnement diot être fondée sur des emeegtngans réciproques, avec d'un côté les eipernetsrs qui se ponnniitost cmmoe des paeiaenrrts dnas la co-construction d'une réponse, et de l'autre des suturrctes d'accompagnement jouant un rôle de « fiaeatcrtils », le coiesnl d'administration de l'OPCO met en place différents olutis au secvrie des ererinpsets de mnios de 250 salariés.

Le pré-diagnostic, une première étape puor connaître les bnoises de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :  
? blyeaar ridenpaemt la stuaioin de l'entreprise en trmees d'activité, d'emploi, de gesiotn des compétences, de foraitmon et de conformité aevc la réglementation ;  
? iidfteiner les bseoins d'accompagnement oreeintr l'entreprise vres l'offre de seiervcs la miuex adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pirs en cghrae par l'OPCO.

Un daigjtonc et une ptttoaeirsn de cneiosl RH puor alelr puls lion

À l'issue du pré-diagnostic, si la stuaioin de l'entreprise le nécessite, un dasginotic adprnpooft siuvi d'une priatosetn de cionsef RH réalisée par un cnuasnotlt epexrt puet lui être proposé.

Le dgsitniaoc et la perttosian de coeisl RH vienst à aiedr l'entreprise dnas la giteosn de ses reueoscscs haemnius au vu du cntxetoe de crsie et de la siaotutin économique en lein aevc sa stratégie de développement ou le prjeot d'entreprise.

Cet amngoapmecnct personnalisé puet répondre aux besnios snauivts (liste non exhaustive) :  
? apeomnagemcnct à la reirpse de l'activité économique dnas le cenotxte de la csrie Covid-19 ;  
? rmreencetut et intégration des salariés dnas l'entreprise ;  
? otisraianogn du tarvail ;  
? ptsfsioenlainsioraon de la ficonotn RH dnas l'entreprise ;  
? gtesion prévisionnelle des eiploms et des compétences (GPEC) ;  
? amélioration du doliague soical ?

Le daiistgnoc et la pseatoritn de csnoeil RH snot cofinancés par l'État et l'OPCO.

*(1) L'article 8-1 est étendu suos réserve du rceepst de l'article L. 2242-2 du cdoe du travail, prévoyant que la négociation en matière de GPEP s'impose à l'entreprise d'au moins 300 salariés tuos les qautre ans.  
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)*

Article 9 - Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

### 9.1.?Optimiser la faitmoorn des saisonniers

Pour une prat importante, l'activité tiqrsuuoite est une activité saisonnière (saison d'hiver, sioasn d'été, périodes de vaccanes scolaires?). Le taiarvl sniaesonir est particulièrement représenté dnas les régions situées en brod de mer.

La foratimon des siseirnnoas est un ejenu maejur en fuaver de ce public. À cet effet, les satiigenras cnnoifet à la CPNE-HCR qui dpiosse de l'expertise nécessaire, le sion d'optimiser l'accès à la foaomrtin de ce public.

### 9.2.?Promouvoir la fmoroatin des salariés en sutaiiotn de handicap

Différentes meuesrs d'ordre légal et réglementaire snot mseis en ?uvre. À ttrie d'exemple :  
? l'article D. 6323-3-3 du cdoe du travial (décret du 7 jiun 2019) prévoit une maaoijrton de l'alimentation anellune du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 ??/?an plafonnés à 8 000 ?) ;  
? l'accès à la fmaiotorn est facilité puor les CFA qui dsosinpet d'un référent haacidnp et perçoivent une adie supplémentaire puor cqhuae appnrte en sitiutoan de hidnaacp bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De luer côté, les priteas stiagnraeis rmcoendenmat aux etperrnseis de mttree en pcale des ftiroanmos adaptées aux pernnoses handicapées en fanaist apepl à un parsetratie spécialisé loqsure l'entreprise ne dsisope pas d'un secvire de frtmoioan interne. Elles préconisent le roucers à tuote mesrue faictlniat le sviui des eenmeingstens et l'aménagement, le cas échéant, des ctinonoids d'examen aevc l'accompagnement de l'organisme de ftroiaomn et rllaepnpt que la barchne pitreloa

une série d'actions d'accompagnement et de clneioss à ses adhérents dnas l'optique de fovsaier l'emploi des pserneos en stuaioin de handicap.

À trite d'exemple, elle réalise des outlis de camituonmocin adhérents?/?personnes handicapées. Elle puet être amenée à efeuctfer du socuigr puor des rtmcteerneus de ctnaddais sur des potses qualifiés : cuisine, salle, hébergement.

Des ardoccs aevc l'Agefiph (Association de giseotn du fdnos puor l'insertion psioinsrfonlelee des pnersnos handicapées) ont été signés et les prnreitaees soucaix ont négocié la création de cosomismns ptaiearris cnoenancrt les curbarlletooas handicapés aifn de povmouroir luer reruecmntn asini que luer miineatn dnas l'emploi.

### 9.3.?Se miesbiolr puor une égalité hommes-femmes dnas l'accès à la formation

Alors que la fitomroan est un des lvieres de l'égalité plsfeenslrionoe ertne les fmemes et les hommes, à caractéristiques d'emploi identiques, les fmemes se freonmt mnois fréquemment que les hmemos : les écarts etnre feemms et hoemms snot particulièrement iranpotmts prmai les non-diplômés, les employés et les ouvriers. La période qui siut la ncsinasae d'un eafnt est également une période peu pcporie aux fmiotraons puor les femmes. Par ailleurs, la piotrtropon rtleeavneimt itrapmotne des femems employées en coartnt court ou à tpmes paertil est un fiern à luer accès à la formation. De ce fait, celles-ci snot sneuvot corianentts de se frmeor en droehs de luer tpmes de trvaial (étude Daers juiellt 2020).

Ainsi, les fmmees sineuvt en mnoyene puls que les hmomes des fnotmraois cerouts ; eles ont une probabilité puls faibbe de survie des fontmriaos puls lgenuos d'au monis 18 hurees (32 % des feemms cornte 40 % des hommes) ; puor mémoire, à sittuioan égale par rrpooapt à un homme, une femme a eu 19 % de probabilité en mnios d'avoir siuvi une fmtiraon ernte 2010 et 2015 (étude Dares jielult 2020).

Dans ce cadre, la bahrnce a initié une démarche pro-active en vue de fiare évoluer les comnotemprtes au quotidien, luetttr crtone les stéréotypes qui coitsntnueit un fiern iaopmtrrt à l'évolution prfseololsienone et siiseeisbnlr feoretmnt les eirreetsnps sur l'enjeu de l'égalité psnoforseillnee ertne les fmmees et les hommes, ftuaecr d'équilibre sicoal et de développement économique.

### 9.4.?Développer les anicots de lutte contre l'illettrisme et français lagnue étrangères (FLE)

Les penrrietaas scuaiox enetsimt iamptnot de développer une cnuitiamicoomn forte et ciblée sur le problème de l'illettrisme dnas l'entreprise. Luer priorité est, également, d'optimiser les fnetcmeeans aifn que les salariés concernés bénéficient de fnoitmaos adaptées à luer situation.

Les praties saiangerits rleelpalnt également l'importance de l'apprentissage du français à des antpaprns non-francophones en Frncae dnas le cdare du pgrmmoare FLE (Français lagnaue étrangère).

D'une façon générale, la non-maîtrise des sriaovs de bsae ou les difficultés rencontrées par creitnas salariés aevc la lungae française punevet les fneerir dnas l'acquisition des compétences pssefoeliesnnros clés : savior lrie une consigne, cedrpnomre les cignoses de sécurité, rseecpter les procédures qualité?

### 9.5.?Agir en feauvr de la non-discrimination à l'embauche

Les stgneariias rnapellpet que la dricnaitsiomin est une inégalité de tnetemarit inirtdtee par la loi (sexe, âge, état de santé?) qui, puls précisément en fxie les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lqleeuss frugie l'embauche, snot identifiés par le législateur.

Afin de cbintroeur à pillae ce risque, ttoue etperssine eolanmpyt au mnois trois ctens salariés diot faire en sorte que les salariés chargés des miissnos de reemuncrtt reçoivent une foraomitn à la non-discrimination à l'embauche au monis une fios tuos les cniq ans.

De luer côté, de noebuermss esetnierprs présentent aujourd'hui

la diversité comme une des clés de leur performance. Cette démarche tend à garantir la non-discrimination au moment du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

## Chapitre 4 Être acteur de son évolution professionnelle

Article 10 - La VAE  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

La VAE est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Elle permet à chacun de valoriser ses compétences, acquises durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, un titre professionnel, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CPQI inscrit au RNCP.

La démarche de VAE repose sur un travail préalable de diagnostic des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est soumis à un jury qui décide de la validité de la demande de certification.

La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, du plan de développement des compétences. Elle peut être précédée d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux créent les établissements et les salariés à l'initiative de ce dispositif.

### 10.1. Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle ou exerce une profession, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport direct avec la certification visée.

### 10.2. Accompagnement et financement

Les partenaires sociaux créent ou un organisme agréé par le ministre de l'Éducation nationale et/ou un organisme indépendant.

La durée de l'accompagnement est, en moyenne, comprise entre 10 et 40 heures. Il peut comprendre une analyse de l'expérience, un appui méthodologique pour la constitution du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en œuvre de la certification (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il peut également inclure une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire en cas d'acquisition partielle de la certification.

L'accompagnement peut être financé par l'OPCO, l'employeur, Pôle emploi, le conseil régional ou une association « Toitainrns Pro ».

*(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6313-5 du code du travail, cet article prévoyant que la VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail ou, d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.*  
(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Article 11 - Le CPF  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le compte personnel de formation est un compte à la fois du salarié qu'il peut utiliser pour effectuer une formation sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail. Il est attaché à la personne qui couvre ses droits qu'elle soit les

événements surviennent au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le CPF fait partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de poursuivre leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est composé de l'entrée sur le marché du travail et à la retraite. Il prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe, outre le CPF :  
? le compte d'engagement citoyen (CEC) ; celui-ci reconnaît les activités de bénévolat, de volontariat ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF ;  
? le compte personnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés travaillant dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation. L'évaluation des acquis professionnels est appréciée en fonction de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cumule des points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une retraite anticipée.

### 11.1. ? Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toute personne avant l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Sont concernées les personnes de 16 ans et plus et, par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

### 11.2. ? Informations des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'être averti de son CPF.

Ce site lui permet également :

? d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;  
? d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut accéder dans le cadre du CPF ;  
? d'avoir un premier niveau d'information sur les formations de formation ;  
? d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

### 11.3. ? Formations éligibles et déroulement du CPF (1)

Les formations éligibles sont inscrites dans le RNCP, dans le répertoire spécifique.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une attestation d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

### 11.4. ? Attribution du CPF et financement

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, acquièrent 500 euros par an pour se former dans la limite d'un plafond de 5 000 euros.

Les salariés pas ou peu qualifiés (niveau inférieur 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, l'alimentation est fixée à 800 ? par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 ?.

Les cotisations de prise en charge du CPF figurent sur le site de l'OPCO.

### 11.5. ? Attribution du CPF

Selon des critères fixés par la bncarhe par sa setocin partiriae professionnelle, l'OPCO pnerd en crhgae les andotemnbes CPF au trite du paln de développement des compétences, dnas les ersnpiteres de mions de 50 salariés.

L'Opco puet également penrrde en crghae l'abondement du CPF au titre des vtemrnes valerntoois des eeprientrrs et des venesmrets cnonnivnoteels décidés par la bncahre lsrouqe l'accord de bnhrcae ne copormte pas de dptsiosion crontraie et en cas d'acceptation epexsrse par la branche.

Dès lros qu'un salarié bénéficiant du dpiisiotsf spécifique ALPD décide de mboiseilr les dorts qu'il a aicqus au titre du CPF puor se former, les paetris srintgeiaas s'accordent sur le fiat que, dnas le cas où les dirts auiqcs par le salarié ne cvrurioeaaint pas l'intégralité du coût de la formation, un fmneacenint complémentaire porrua être envisagé. Sur potoisoprin de la branche, ctete mseure srea ssoimue à l'accord de l'OPCO, suos réserve de ses disponibilités financières.

(1) L'article 11-3 est étendu suos réserve du rpecest de l'article L. 6323-6 du cdoe du traival prévoyant la lsite des fatonomris éligibles au CPF.  
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 12 - Le CPF de transition professionnelle  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

*Le CPF de tointsairn psolnfelsreonie est un ditsiisopf de feeniamcnnt de la farmotion et de tuot ou ptarie de la rémunération, pmaeretntt au salarié de cghnaer de métier, de prsofosien et/ou de se qualifier.(1)*

Les prenatiraes sicuoax enecargnuot les eromeyulps à oerniter vres ce dsisioitpf d'accès à la fromatoin les salariés dnnot le bisoen en frmatooin crinraeorospdt aux oftfceibjs du CPF de transition.

#### 12.1. ? Frtnaiomos éligibles et cinoidtons d'accès

La footramin diot être qualifiante, iisnrte au RCNP ou au rtigrese spécifique.Elle est alcceissbe par la VAE.(2)

Le CPF de tsirtnioan est ouevrt à tuot salarié à tmpes plein ou à tpems partiel. Les cntioiodns d'ancienneté vaiernr solen que le salarié est en CDI ou en CDD :

? lruqose le salarié est en CDI : il diot juifitesr d'une ancienneté égale au mnois à 24 mois consécutifs ou non, dnnot dzoue mios dnas la même eersrptnie ;

? lurqose le salarié est en CDD : il diot jftuesiir d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nrtuae de crotatns seuscsfics au corus des 5 dernières années, dnnot 4 mois, consécutifs ou non, suos CDD au cruos des 12 drreeins mois. La ddmaene de fmanncienet diot être effectuée arlos que le salarié est en ptsoe et la frootaimn diot cmceeomnr au mxiumm 6 mios après la fin du contrat.

#### 12.2. ? Prsie en caghr et rémunération

Le prjeot de taitsoirnn prnnleooslfisee nécessite une vtlaiodian de sa ptircnnee par l'association régionale « Tnraioitn Pro » puor pvoir être financé et réalisé. Le cotennu du disseor de dnmaede de prsie en chrgae est fixé par arrêté ministériel.

##### 12.2.1. ? Pirse en charge

Le pirs de la fitarmoon (frais pédagogiques et de viadiloatn de la certification) est examiné et pirs en caghr par les astciaoiss Taitsoirnn Pro. Celles-ci moibeisInt ptieioimranrert les droits ircinsts sur le CPF du salarié. Lqsrue celui-ci bénéficie d'un abenmonedt complémentaire, ce derienr est versé à « Tnositarin Pro » par le ou les différents fierunncas du projet.

##### 12.2.2. ?Rémunération(3) (4)

Lorsque la fatmrioon est réalisée sur le tmeps de tavrail et le salarié en CDI, sa rémunération puorra veriar de 60 % à 100 % au rreagd de son reevnu et de la durée de la formation. L'employeur est etsuine remboursé chque mios par l'association Trotisnain Pro, selon le barème de psrie en charge.

Lorsque le salarié est en CDD sa rémunération est calculée sur le saraile moyen. Elle est versée par l'association Tnaisoritn Pro. Le salarié est considéré cmome sigariate de la foaoirmtn professionnelle. Il bénéficie du mtienain de sa peircoottn saolcie et est curoevt cnrtoe le rsique d'accident du travail.

(1) L'alinéa 1 de l'article 12 est étendu suos réserve du resecept de l'article L. 6323-17-1 du cdoe du trivaal prévoyant que le CPF de taoniirts n pflsrlnoneiseoe fcanine une aocin de forioamtn certifiante, destinée à pmtrteere au salarié de chgaenr de métier. Ces duex cotoinndis dveonit oimgeeoltarinbt être cumulées.  
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(2) A l'alinéa 1 de l'article 12-1 de l'accord, les teemrs « Elle est aliecbcsse par la VAE. » snot exculs de l'extension en ce qu'ils croetnninnevet à l'article L. 6323-17-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(3) L'article 12-2-2 est étendu suos réserve du rcpeset de l'article D. 6323-18-4 du cdoe du taravil précisant les cionidtons de définition de la rémunération.  
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(4) L'article 12-2-2 est étendu suos réserve du rcpseet de l'article D. 6323-18-1 du cdoe du travail, celui-ci prévoyant que les eyopumrels de mnois de 50 salariés penuvet reevicor une aavcne csooerrnandpt au 90 % du mnatont tatol des rémunérations mlleuneses et des cianiosotts scioales et légales et conventionnelles.  
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

## Chapitre 5 Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 13 - L'entretien professionnel  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

L'entretien penfnrriosseol est un leeivr frot de mmegenanat dnas l'entreprise et cutntisoe un pilier de la gsiteon des rerscoesus heiumnas de l'entreprise.

#### 13.1.?Objet

L'entretien peinoenforssl est consacré aux petecepisrsvs d'évolution pfoennsolislree du salarié, naomtnemt en tremes de qialcnuoffais et d'emploi. Il peemrt au salarié d'être atceur de son évolution professionnelle, d'identifier ses bnseois d'accompagnement et/?ou de formation, et de s'impliquer dnas la cortcsiunotn et la goseitn de son pucoarrs professionnel.

#### 13.2.?Périodicité

Sauf accrod ctoillcef prévoyant une périodicité différente, il est réalisé tuos les 2 ans.

Tous les 6 ans, un eereitntn « d'état des leux » peremt de fiare le balin sur le poracurs poesnosfnierl du salarié et d'apprécier s'il a :  
? sivui au mios une aocin de froimtaon ;  
? aciqs des éléments de ceirroatctfn par la fratomion ou par une volitaiaadn des auiqcs de son expérience ;  
? bénéficié d'une pirsreoogsn saaarille ou professionnelle.

Le svuii d'une ASFET puet être comptabilisé lros du blian de l'entretien professionnel.

#### 13.3.?Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés juiufatnst de duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise qluele que siot la nraute de luer cntoart de travail.

En appiaiotlcn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, citarnes cas d'absence peenuvt ouivrr la possibilité de réalisation de l'entretien avant l'écoulement de ces duex ans.

#### 13.4.?Contenu de l'entretien et aboednment correctif

L'employeur diot irofemnr le salarié sur, à trtie non esitxauh :

? l'activation de son compte personnel de formation ;  
? les apprentis qu'il est susceptible de former ;  
? le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un salarié n'a pas bénéficié, durant une période de 6 ans des apprentis et de moins de 50 salariés, les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

#### Article 14 - Le bilan de compétences *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences personnelles et professionnelles d'un salarié, ses aptitudes et motifs à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

##### 14.1. ? Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne et se déroule au maximum sur 24 heures.

Le bilan est réalisé sous la tutelle d'un spécialiste ad hoc et sa durée est variable selon les actions individuelles pour répondre au besoin de la personne.

#### Article 15 - Le CEP *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement global et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité?). Il est effectué par des conseillers d'organismes habilités.

##### 15.1. ? Conditions de réalisation et déroulement

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur son temps libre. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut se dérouler sur le temps de travail.

## Chapitre 6 Déroulés pédagogiques et actions de formation

#### Article 16 - Une action de formation redéfinie *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

L'action de formation, qui est au cœur du système de la formation professionnelle, évolue au fil des réformes. Parce qu'elle influe sur la qualification de la main-d'œuvre des entreprises, l'achat des formations financées sur les fonds de la formation et l'offre des offres de formation, la définition de l'action de formation est devenue importante.

Aujourd'hui, l'action de formation doit être considérée comme un processus pédagogique et doit viser un objectif précis de développement des compétences ou de qualification. Elle peut être réalisée en tout ou partie en présentiel, en distanciel ou en mixte.

Son objet est :

? d'améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, leur permettre d'obtenir une qualification plus élevée ;  
? de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les

risques d'une qualification inadéquate aux mutations technologiques et structurelles des entreprises, et permettre aux salariés dont le contrat est rompu d'obtenir des emplois nécessitant une qualification différente ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;  
? de faciliter pour une personne dans une situation de précarité ou dans une situation de vulnérabilité l'accès à un emploi dans les métiers du numérique ;  
? d'aider à la mobilité professionnelle.

#### Article 17 - Favoriser le recours aux formations multimodales *En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Pour permettre l'accès à la formation et au savoir du grand nombre, les entreprises doivent miser sur les moyens technologiques et, plus précisément, tester les modalités de réalisation des actions de formation existantes. Ils se doivent d'être en mesure de proposer, notamment les TPE, de nouvelles modalités de choix de pédagogie dans le cadre d'un accompagnement personnalisé de l'OPCO.

##### 17.1. ? L'action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail est désormais reconnue par la loi et inscrite, à ce titre, dans le code du travail.

###### 17.1.1. ? Déroulement

L'AFEST peut se dérouler en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Elle s'articule autour de l'alternance de deux séquences :  
? une mise en situation de travail aménagée à des fins pédagogiques ;  
? une séance réflexive qui a pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les apprentissages tirés de la situation de travail.

Elle requiert des moyens techniques et humains, ainsi que des ressources pédagogiques adaptées à cette forme de pédagogie.

###### 17.1.2. ? Justification de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de formation doit être justifiée par tout élément probant. *La matérialisation de la réalité de la formation se concrétise par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».* (1)

Comme indiqué à l'article 16.2 du présent accord, dès lors qu'il s'agit d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis toute formation obligatoire), le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel.

###### 17.1.3. ? L'AFEST dans la branche

L'AFEST ne consiste que ce qui ne s'apprend qu'en situation de travail, elle est susceptible d'intéresser fortement les apprentis de la branche HCR dans la mesure où celles-ci sont, par tradition, familiarisées avec le tuteur et la « formation sur le tas », et où la taille des entreprises s'y prête.

D'ailleurs, les rôles d'expérience des entreprises et des salariés permettent la mise en œuvre de savoirs, savoir-faire et savoir-être lors de situations de travail en entreprise. C'est pourquoi, la branche souhaite approfondir le développement de cette modalité de formation. Elle met l'accent sur l'importance de la formation des référents et des formateurs AFEST dans l'entreprise.

###### 17.2. ? La formation ouverte et / ou à distance (FAOD)

La FAOD ou e-learning, formation à distance, digital learning, e-formation, formation massive ouverte et connectée est une modalité pédagogique basée sur des contenus de formation, de formation personnelle (formation interne ou externe, formation individuelle ou collective), tout au long de la formation, ou toute autre formation ? formation certifiante, diplômante, qualifiante, en apprentissage ?

Les piarets siegnrtaias s'accordent sur le fiat que les firmnoaots puearqtis et tqenuecgiloahs aux métiers de bsae nécessitant des matières premières amntiilraes et/ ou des meiss en pituqare de règles d'hygiène ataminirree ne snot pas acibeselscs aux fmtiraonos dispensées en distanciel. Il en est de même puor les foimtonras en alternance.

17.2.1. ? Les ctdoininos de réalisation

La FAOD diot repmlir toris condtninos ceatmluuiivs :  
? une asnsistace tquechine et pédagogique pnartemtet d'accompagner l'apprenant ;  
? une imiotfnraon préalable du stgiaare sur les activités pédagogiques à réaliser et luer durée mnyenoe puor les réaliser ;  
? des évaluations qui jnlneoant ou tirnmeet l'action.  
De plus, un pmgarmore de faomotirn diot être établi et la

matérialisation de la réalité de la frtooiman diot se concrétise par la délivrance d'un « ctiafircet de réalisation ».

17.2.2. ? Les autots de la FAOD : splsouese et diioaitagltsn

La FAOD crbioutne au développement des compétences dlieagtis des salariés et anccgompae la tmostirafrnoan numérique de l'entreprise. Elle permet, dnas le sttrice cdare de la volonté des ptaareienrs suiaocx exprimée à l'article 19.2 :  
? une speuolsse d'organisation : la FAOD est une frome de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui ofrfe une liberté de leiu et de tpmes ;  
? un rroceus aux tolcnehigoes numériques et aux oituls diuatigx : classe virtuelle, mbiole learning, MOOC, SOPC et COOC ou ecnore réalité vrleltuie fnot partie des modalités d'apprentissage de la FAOD ;

	MOOC	COOC	SPOC	SOOC
Définition smplie	Formation en ligne, ovurete à tous, ascelsicbe à tuot moment, et partout.	Formation en ligne, outevre aux collaborateurs, noveeuils recrues, cinetls et prospects, petniaaers d'une entreprise, aliesscbe à tuot moment, partout.	Formation en ligne, oeutvre à un nrmobe réduit de personnes.	Formation en linge à disntitaoen des piolsfnoreness dnas le cadre de luer foomrtian continue.

? une réponse adaptée aux ateettns des aeprtnanps aevc des pirtqueas pédagogiques atetvrctiats grâce à la fmore dtigaile de la fotimraon (logiciels de simulation, réalité virtuelle, « qicaiulfoiatn » ?).

conctourstin des tteris et des diplômes professionnels.

Chapitre 7 Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des CSE

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Les myones donnés aux itcnaness représentatives du pennsoerl snot cuex rennuocs par les adrcocs ierslniptnrsnoofees ainsii que par l'ensemble des txtées législatifs et réglementaires apablecils en ce domaine.

Article 19 - Information et formation  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Les itmroniaonfs nécessaires à l'exercice des miniosss des délégués sadicyunx et aux merbems du CSE luer snot tainrssmes par les erenetirpss ; le cenontu et la périodicité de ces ionofrtmmais snot prévus par des dinisotpsois légaes et réglementaires.

Elles peuvent, puor tnier ctpmoe des spécificités pproers à cahue entreprise, être précisées dnas le crdae d'une cterictooann aevc la dtiriceon de l'entreprise au sien de la cimomssoin de formation.

Les preaits seatinairgs s'accordent à considérer que la fmtraooin des pensenros mbmrees de ces incatness est un prérequis au bon ecxercie de luers missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de firae reconnaître leus compétences grâce à la ccaoieitifrtn des compétences des représentants du pennsoerl et des manadteiras syndicaux. Le cirfatceit de compétences penloeorislsnfs transférables (CCPT) vise, par équivalence dcitree aevc une patire d'une ccafititoiren pirlosneoelfsne existante, à créer, notamment, des plareeslses vres des métiers qui ne snot pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants scydauinx ? VAES. La VEAS est un ouitl de rncsainasoen des cniaoncnasses et des compétences de ces pnreneoss ; l'objectif est de vrleiaosr les compétences expérienielles puor sécuriser les pcoraurs et fetcilier la mobilité professionnelle.

(1) A l'article 17-1-2, la phrase « La matérialisation de la réalité de la firoaotmn se concrétise par la délivrance d'un " ciicfertat de réalisation". » est ecclue de l'extension en ce qu'elle cvtrenenoit à l'article R. 6313-3 du cdoe du taviarl qui prévoit que la réalisation de l'action de ftooriman cmosoanpt le pruaocrs diot être justifiée par le dpasseetiunr par tuot élément probant, snas référence à des dctunoems anyat un faomrt spécifique préétabli.

(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 18 - La qualité de la formation  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

18.1.?Obligation de cectotfiirian des onrmsiages de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 serbempte 2018 a créé une oatlbiojin de ciretcoatifin puor les dneusateisrps de fiaormton sahioatuant bénéficier des fnods de la faiotrmon ponoleinflsrsee : la coiretactfiin Qualiopi.

La citretiaoiicfn « Qualpioi » vsie à attesetr de la qualité du pouecssss mis en ?uvre par les paitastrrees d'actions couannocrt au développement des compétences et à pemertre une puls gnadre lisibilité de l'offre de fartoomin auprs des eprrineests et des usagers.

18.2.?La régulation et l'évaluation de la qualité de la fomtroain : Fracne compétences

France compétences est l'instance de gaunvecnore ppttuirralie noianalte ? comosée de cniq collègues dnnot les oiaagtsrnoans peralnotas et sneayiclds ieiefprotnlnresnnoesls ?, chargée de la régulation et du feencminnat de la foarotimn pnooflseilnsere et de l'apprentissage.

Sous la telutle du mrsnitie chargé de la fotmiaorn professionnelle, Fnrace compétences est chargée :  
? de centobiurr au siuvi et à la qualité des anciots de formation. Elle émet un aivs sur le référentiel nanaoitl de la cetictairoifn des prsrteaiates de fmotraion polenfeolnsrsie ansii que des rcdmonamteinoas sur la qualité des foaatnirms dispensées, nnmetomat au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la quifticlaaioin ;  
? d'émettre des roaatminmdcneas sur les coûts, les règles de pirse en crahge et l'accès à la fromtiaon ;  
? de répartir les fndos mutualisés aux différents actures de la fimooratn pnlsrlefooinese et de l'apprentissage ;  
? de participer, aevc les banhecrs professionnelles, à la

## Chapitre 8 Les instances paritaires de gouvernance et de gestion

Article 20 - L'organe de gouvernance, la CPNE-HCR  
*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

La CPNE-HCR est l'organe paritaire de la branche dont elle détermine la stratégie en matière de formation et d'emploi. Elle est seule habilitée à engager la branche dans ces domaines.

Les paritaires sucoais se réunissent sur l'importance de la présence paritaire des professionnels en région, qui par leur expertise et leur connaissance des enjeux dans leur territoire, sont des acteurs essentiels et pro-actifs dans la mise en place de la politique de la CPNE HCR en matière d'emploi et de formation.

Les missions de la CPNE-HCR sont principalement :

- ? de favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- ? d'adapter les compétences des salariés, mettaient leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- ? de reconnaître la nécessaire et permanente adaptation des compétences pour faire face à l'obsolescence, notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- ? d'accompagner et d'optimiser l'accès à la formation des personnes qui ne disposent de moyens limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE ;
- ? de développer les compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

La CPNE-HCR appuie ses travaux sur les données de l'observatoire professionnels métiers qu'il collecte ainsi que sur toutes autres données disponibles pour développer une politique de branche aboutissant de façon prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les partenaires du présent accord lui confient la mission de définir une politique de branche adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des emplois et besoins de salariés et des entreprises ainsi que du développement de la formation dans la branche. A ce titre, une réflexion sur la mise en place d'une contribution volontaire peut être engagée.

Par ailleurs, ils la chargent de veiller à adapter les compétences de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à répondre en considération les compétences requises dans le cadre de l'exercice des missions des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des commissions de branche administrées par Cdeitv et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CNPE pour la création de CPQI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associée à toute création, rénovation de qualification, de certification professionnelle ou toute autre action en lien avec les métiers de la branche. Dans ce cadre, la CPNE-HCR est chargée, par les partenaires sociaux, de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de coopération pécunieuse et du service délivré par l'OPCO aux entreprises, notamment aux TPE.

Elle examine, une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-HCR.

Dans le cadre de ses missions, et en tant que besoin, la CPNE-HCR travaille en relation avec les organes institutionnels de l'Etat chargé de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 21 - L'organe de gestion, la SPP-HCR  
*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Au sien de l'OPCO, la SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE-HCR. Elle s'appuie sur les

orientations fixées par la CPNE.

Elle est chargée de prioriser sur les priorités et orientations de l'administration des services de formation auprès du conseil d'administration de l'OPCO et veille à la mise en œuvre de ses décisions.

Une fois par an, la SPP transmet à la CPNE-HCR un bilan d'activité de la branche.

Article 22 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC)  
*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospectifs sur l'évolution des métiers et la façon dont les entreprises ont recours à ces métiers, sur les qualifications mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences requises exercer ces métiers.

La CPNE-HCR est habilitée à déléguer à l'observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la formation dans la branche. Ces études permettent à la CPNE d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et priorités en matière, notamment, de développement de la formation professionnelle.

Article 23 - L'outil au service de la branche, l'OPCO  
*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

23.1. L'outil : optimiser le fonctionnement de la formation de la branche

L'OPCO perçoit en charge notamment :

- ? les actions conduites au développement des compétences en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
- ? les actions d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la formation de maître et de maître d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de retour au travail par l'alternance.

Les partenaires s'engagent à l'OPCO de prendre en compte les orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans le respect des budgets annuels et des fonds mutualisés.

23.2. Missions et services

L'OPCO joue un rôle d'assistance auprès de la branche et des entreprises :

- ? à la branche, il apporte un appui technique, notamment pour déterminer les nouveaux de prise en charge des actions d'apprentissage et des actions de formation professionnelle et dans la mise en place des actions de formation professionnelle ;
- ? aux entreprises, il assure un service de proximité pour améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins au regard des évolutions économiques, technologiques et digitales.

## Chapitre 9 Dispositions diverses

Article 24 - Entrée en vigueur et durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Le présent accord entre en vigueur un jour franc suivant la publication au Journal officiel de son extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25 - Révision. Dénonciation de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024*

Le présent accord peut être révisé conformément aux



dtoinspsiois des atelrics L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Toute dmneade de révison est accompagnée d'une poioipotrsn de nlueolve rédaction cneacnnrot le ou les aerlitcs smoius à révison, et notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à cunhcae des auerts ongaiaintorss snilcedyas représentatives de salariés ansii qu'aux otrnnaaigiss peesoefirlnnols d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent acrocd rerseta en vgeiur jusqu'à la cloconsuin d'un aevnnat ou d'un nuoevl accord.

La dénonciation du présent arccod par une ou plueiruss des ptreias senargaitis puet ierennivr à tuot mmonet et dvera être portée à la canioansnce des atures peraits sitraangies par letrte recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation dreva être motivée. Elle reeersptca un préavis de tiros mios pnadnet leueql le txtee crteuinona de s'appliquer. À l'issue du

Avenant n 32 du 1er juin 2023 relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; SNRTC ; GNI HCR ; UMIH,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 34, III, « Clauses supplémentaires »  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le 2e alinéa de l'article 34, III de la contevnion cvotieclle nlanitoae des hôtels, cafés, rrtasuatnes est modifié et remplacé comme siut :

« Psrie en cptome de l'expérience pioeslneonlsrfe :

Les salariés classés à l'échelon 1 du navieu I, janufitist d'un an d'ancienneté itnopemnuirre au sircvee du même employeur, décompté à piatrr de la sratgiune du présent avenant, bénéficieront, dnas cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.

Pour les salariés saisonniers, l'ancienneté de 1 an est appréciée conformément aux dstisooipnis du derenir alinéa de l'article L. 1244-2 du cdoe du travail. »

Article 2 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitangeairs cevnnoennit que le ctonenu du présent ananevt ne jifiuste pas de prévoir les sontiltaups spécifiques aux epstienerrs de minos de cainunqte salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En conséquence, il est précisé puor les bnesois de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il ne ctomproe pas de dspiootinsis spécifiques puor les eertpsrines de moins de 50 salariés.

Accord du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle femme-homme

délai de préavis, le texte cunnroteia de porirude ses eefftes pandnet un an.

Article 26 - Dépôt. Publicité. Extension de l'accord  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent arcocd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dtiisoiponss légales et réglementaires en vigueur.

Les pitears searagniits cennonivent de dmaedner au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent acorcd aifn de le rrndee abcplaiple à l'ensemble des eeirnsptes etnnart dnas le cmahp d'application de la cnnoovtien ctceilvole nnaltoaie de la brncahe des HCR.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent avnanet est clocnu puor une durée indéterminée.

Il ernreta en aapopltiicn le pimerer juor du mios svnaiut la paliitcubon au Jrunoal oiieffcl de son arrêté d'extension.  
Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent aneanvt pourra friae l'objet d'une révision de tuot ou ptiare de son cotennu dnas les femors et délais prévus par les siatolntpus clenotnoveniles en vuiguer et dnas le rsecpet des doisitnsipos des alitercs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et publicité. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent ananevt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, aisni qu'une dnmaede d'extension, conformément aux disiniptooss du cdoe du travail.

Article - Préambule  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le 31 mai 2022, les ptnieraraes scoiuax de la brncahe des hôtels, cafés, rtaresatnus ont signé un anavent n° 30 à la cnveioitnn ciovetlcle nnlaiatoe des hôtels, cafés, rantuaersts ritelaf aux caiofntsailscis dnas la branche.

Dans le cdrae de cet aveannt et toujours dnas un objctef de rcfenreor l'attractivité de la brhance des hôtels, cafés, restaurants, les pieeararnts suicoax ont exprimé luer volonté de puusirovre le taiavrl et nenmtmaot le pinot ccnnnaoret la psire en compte de l'expérience prfeoillonnsese (art. 34, III de ldiate convention).

À cet effet, l'article 34, III de la coitnneovn celctvlioe nlaaontie des hôtels, cafés, rtsatnuraes du 30 avril 1997 est modifié comme siut :

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; GHR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le présent aennvat crcenone l'ensemble des salariés embauchés sous cortnat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y cripoms les cttoans en alternance, asini que les salariés siomus à une cooienvntn aunnelle de fiafort en jours, des erptnerseis raenlevt du chmap d'application de la cvennoiton ctvleciole naoatlne des hôtels, cafés et raanteursts en dtae du 30 avril 1997.

Les ereensprtis visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF sauvints : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exulcs les établissements de chaînes revlnaet pilreannipemct du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité paincrplie cosstnie à préparer, à vedrne à tuos tepys de clientèle, des aenitmls et bsisonos variés présentés en libre-service, que le cilnet dospisie sur un ptaelau et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au miiunmm composée de tiros établissements aanyt une engesine cmiclrroeame identique.

## Article 2 - Conditions d'accès à l'emploi *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

### Principe général de non-discrimination

L'article L. 1142-1 du cdoe du tiraavl précise que « Suos réserve des dipsioitosns particulières du présent code, nul ne puet :  
1° Minnoenter ou farie mnneoeitr dnas une orffe d'emploi le sxee ou la suitaiton de fllaime du cdiadant recherché. Cttee idtnoieicrtn est alpihpclae puor tuoe fmroe de publicité realtve à une ebhmucae et queuls que sienot les caractères du cnrtoat de tavail envisagé.

2° Resefur d'embaucher une personne, pocnnreor une mutation, résilier ou rfuseer de roeleunver le cnrtoat de trvaail d'un salarié en considération du sexe, de la stiutiaon de flalmie ou de la gssrsoese sur la bsae de critères de coihx différents sloen le sexe, la sotuatiin de flmilae ou la grossesse.

3° Prnerde en considération du sxee ou de la gsrssesoe tuote mesure, nemtmonat en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pooirmon pesnflnrnooelse ou de mutation. »

Développer la mixité à tuos les peosts et nviaueux de responsabilité ne puet qu'encourager les salariés à eiasgevnur luer évolution ponsfrelionesle au sien de l'entreprise.

### Recrutement

Les eisnrpetres s'engagent à ce que luer prsoucses de rnucetmeert qu'il siot enrtrxee ou dnas le crade de la mobilité interne, se déroule dnas les mêmes cndiinoots etrne les fmemes et les hommes. Ce psrucesos vérifiable rteneit des critères fondés sur l'exercice des compétences et expériences requises.

### Offres d'emploi

Les oeoffs d'emploi snot rédigées de manière ntruee de façon à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hmmeos et aux femmes. Acnuue moentin précisant un critère lié au sxee ou à la suitotain faililmae et poneenllrse ne diot fieugrr dnas les offers diffusées. L'employeur diot mtetre en pcalle un prcesuoss de rceerumentt vaist à aursesr les mêmes cnheacs d'accès à tuos les métiers puor les fmmees et les hommes, tnat dnas le cadre d'un rnetecemrut externe, nomeatmnt aevc l'appui d'un cbaient de recrutement, que dnas le puoesrscs de rerecneutmt interne. Il est recommandé de veliler à ce que le ritao des candidat(e)s reçu(e)s en ereienttn reflète le rtiao femmes/hommes des caeriduandts déposées.

Les eyemuplros vrelioint à l'équilibre des retteechnmrus etrne les feemms et les hemmos à compétence, expérience et poifrl équivalents, tnat dnas les cottnars à durée indéterminée que dnas les crtnoats à durée déterminée.

Les euoplmyers doivent s'engager à frioavesr la mixité dnas les rcetruenmtes des siieagtras et apprentis.

### Entretien de recrutement

Les eneieprrrsts dvinoet fraie uneeumnqit référence aux expériences passées et compétences acquises, au neviau d'étude, à la nuatre des diplômes.

Au cruos de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet daemendr que des informations, écrites ou orales, aynat tairt à l'exercice de l'emploi dnas le but d'apprécier la capacité du cndiadat à oupccer l'emploi proposé.

Aucune ionartfomin d'ordre prnneseol sur le caniadtt ne puet être collectée par l'entreprise. Les iinafoorntms demandées pnndaet l'entretien dovneit présenter un lein dcriet et nécessaire aevc le psote proposé ou aevc l'évaluation des compétences et expériences requises.

### Discriminations interdites

Les erentpsires ne puvenet pas reeusfr d'embaucher une pnenrooe en considération du sexe, de la satuiiton de flalmie ou sur la bsae de critères de coihx différents selon le sxee ou la sattuiion de famille.

L'employeur ne diot pas pdnrree en considération l'état de gressosse d'une fmmeee puor reesfur de l'embaucher ou mrtete fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est itrniiedt de reerchcher ou de friae rechcherher ttoue ionfiamtron cnnnoaect l'état de gressssoe de l'intéressée. La femme ctnadadie à un eplmoi n'est pas tuene de révéler son état de grossesse.

Il est aussi rappelé que dnas toute eprrsntiee epymaonlt au mions 300 salariés, les employés chargés des msosinis de reecuremtnt reçoivent une faomtiron à la non-discrimination à l'embauche au moins une fios tuos les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du cdoe du travail.

## Article 3 - Condition d'accès à la formation *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

L'accès à la foiarotmn psolfeonnlrriese est un faeuctr einessetl de l'égalité etrne les femems et les hmoems dnas le développement de luer carrière.

L'entreprise gatnarira l'égalité d'accès des femmes et des hmoems à la fitaomorn professionnelle, queul que siot le tpye de formation.

Les eeretinpss vlelneroit à ce que les ainocst de fromtoian projetées, tnat puor le développement penesnfsoiroil de ccauhn que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient asusi bein aux femmes qu'aux hommes.

Elles veolenrlit nmmetnaot à ognisraer les fimooatnrs ssnfmeuiamft à l'avance aifn de prrettmee aux salariés de s'organiser en conséquence si clea a un imacpt sur luer ostaingoirn personnelle. Elels privilégieront les fitmoaonrs sur le lieu de tiarval ou à proximité aifn de lteimr les déplacements.

## Article 4 - Égalité salariale *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Il est rappelé les dtinpsiiosos de l'article L. 3221-2 du cdoe du taiavrl seoln lelqueluess « Tuot eemplouyr assure, puor un même tavaril ou puor un taavril de veualr égale, l'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hmmeos ».

L'égalité sailraale ernte les femmes et les heomms cituostne l'un des fmnodeents de l'égalité professionnelle. La bahnrcé réaffirme sa volonté de vior s'appliquer tuot au lnog du puroacrs poesnoienrfl le piipcrne de l'égalité des rémunérations etrne les femmes et les homems puor un triaavl équivalent.

« Snot considérés cmome anyat une vauelr égale, les tuaavrx qui eexingt des salariés un elbmnese calpbomare de cecasonnsnais pesirslenoolenfs consacrées par un titre, un diplôme ou une prtique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de caghre psiuqyhe ou neuvrese » (art. L. 3221-4 du cdoe du travail).

Garantie d'évolution sraliaale au rtuoer d'un congé maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du taavril : « En l'absence d'accord ccoletilf de banrche ou d'entreprise déterminant des gnraiaets d'évolution de la rémunération des salariées pdenant le congé de maternité et à la siute de ce congé

au moins aussi favorable que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des avantages généraux ainsi que de la monnaie des avantages sociaux perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des avantages sociaux de l'entreprise. »

S'agissant des différences de rémunération constatées dans la catégorie des cadres, chaque employeur s'assurera du respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et prendra, si besoin, les mesures nécessaires pour remédier aux écarts constatés dans les 3 années à venir.

Il s'agit notamment d'une coordination des échelons lorsqu'un écart existe entre un homme et une femme pour un même poste et pour un poste équivalent.

#### Article 5 - Évolution professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, est bénéfique pour l'entreprise.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité et notamment l'accès aux postes d'agents de maîtrise et de cadre.

Les critères d'évolution professionnels et de promotion doivent être objectifs.

Les entreprises doivent particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes ne permettent pas de privilégier la vie professionnelle et la vie privée, ne conduisent pas à une dévalorisation de la carrière professionnelle et ne créent pas de discrimination entre les équipes d'encadrement (avec notamment un effort porté sur la formation des managers) sur l'objectif d'un déroulement de carrière équivalent entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les entreprises doivent également assurer un équilibre entre la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les postes à responsabilité et pressentir depuis au moins 3 ans, doivent favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion interne du ou de la salarié(e) par rapport à améliorer la parité. La mesure de ce déséquilibre et les mesures correctives doivent tenir compte de la taille de l'entreprise.

#### Article 6 - Conditions de travail et emploi *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie professionnelle, les entreprises développeront des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Afin de trouver une juste adéquation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

? l'aménagement ponctuel des horaires et/ou le travail à domicile en cas de besoins familiaux spécifiques (parent isolé, enfant malade?) ;

? la possibilité du travail à temps partiel « coishi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle ;

? la mise en place, en raison des besoins de la vie personnelle du salarié, d'une réduction de la durée du travail sans perte d'une ou plusieurs périodes d'une semaine conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

#### Article 7 - Articulation vie professionnelle-vie personnelle *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de promotion professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, et pendant d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

À l'issue de l'absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption), le salarié bénéficie d'un entretien personnalisé avec son supérieur hiérarchique ou les RH, dans le mois suivant son retour, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation adaptée à son retour.

L'article L. 6315-1 du code du travail précise que l'entretien personnalisé consacré aux personnes d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi « est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence aidant, d'un congé d'adoption [?] »

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du code du travail : « Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien personnalisé mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié déterminent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et prennent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation. »

La parentalité ne peut pas être un élément de discrimination et la prise d'un congé parental ne peut avoir aucune incidence sur l'évolution d'une carrière. L'entreprise veillera, dans la mesure de ses possibilités (liées notamment à sa taille) à donner la possibilité aux femmes enceintes d'aménager leur planning (y compris par la mise en place de formation) ou de télétravailler si leur activité le permet.

Les entreprises doivent également auprès des salariés les possibilités offertes à tous, hommes et femmes, de bénéficier des congés familiaux (congé paternité, congé parental?).

#### Article 8 - Salariés à temps partiel *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

##### Principe général d'égalité avec les salariés à temps complet

Selon l'article L. 3123-5 du code du travail, « Le salarié à temps partiel bénéficie des droits rattachés au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée maximale supérieure à celle du salarié à temps complet.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant pesées en contrepartie en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi auxquelles s'ajoutent l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. »

Lorsqu'elle procède à des augmentations de salaire, l'entreprise doit veiller à ce que les salariés à temps partiel en soient

bénéficiaire dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Le fait d'être à temps partiel ne saurait exclure le salarié d'une antériorité de salaire.

#### Priorité

Par ailleurs, l'article L. 3123-3 du code du travail précise que « Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi dans la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

Les organisations syndicales représentatives ont élargi cette communication aux emplois qui ne sont pas nécessairement de la même catégorie professionnelle mais qui peuvent donner à un salarié à temps partiel d'augmenter le volume de son travail contractuel.

Les partenaires sociaux ont traité ce sujet dans le cadre d'une négociation générale portant sur les conditions de travail à temps partiel.

#### Article 9 - Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Conformément aux articles L. 1153-1 et L. 1142-2-1 du code du travail, nul ne doit subir des faits :

- ? soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à caractère sexuel répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- ? soit assimilés au harcèlement sexuel, comprennent en outre toute forme de violence grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;
- ? soit d'agissement sexiste, défini comme toute agression liée au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante.

La brèche donnée aux entreprises de réagir immédiatement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salariés, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute autre personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur ?).

Les entreprises doivent rappeler que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes en menant une enquête s'il veut être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (art. L. 1153-5 du code du travail). Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est puni d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6 du code du travail).

Il y a lieu de rappeler, que l'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit que : « Dans toute entreprise employant au moins deux salariés, l'employeur désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

En outre, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit notamment qu' : « Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail : « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au premier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la protection nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le fonctionnement de la protection prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

Le règlement intérieur des entreprises doit reprendre les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (art. L. 1321-2 du code du travail).

Les entreprises doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :

- ? les dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral (art. L. 1153-5 du code du travail) ;

- ? les actions préventives civiles et pénales prévues en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur compétent, du défenseur des droits (art. D. 1151-1 du code du travail) ;

- ? les coordonnées du/ de la référent que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 2314-1 du code du travail) ;

- ? pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (art. R. 3221-2 du code du travail).

#### Article 10 - Labels

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les entreprises doivent avant l'existence de deux labels créés par l'Etat et les acteurs de l'attractivité des entreprises :

#### Le Label Diversité

Il a été créé par l'Etat en 2008 avec les premières sociétés et des experts. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, valoriser et développer d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Le Label Diversité :

- ? promeut des valeurs humaines fédératrices ;
- ? contribue et accompagne le dialogue social ;
- ? favorise l'ancrage local ;
- ? reflète la diversité des clients et/ou des usagers, et plus généralement de la société française.

Il encourage ainsi l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines.

Le Label Égalité promeut l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Label Égalité promeut l'égalité des territoires les bons pratiques et atteste de l'exemplarité de l'entreprise en la matière.

Créé en 2004, soutenu par l'Etat et les partenaires sociaux, le Label Égalité promeut l'égalité et répond aux exigences d'un cahier des charges spécifique et à l'avis d'experts. Véritable guide méthodologique, il atteste du respect de l'égalité des territoires et des femmes.

Pour ces deux labels, le dossier de l'entreprise est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges, mis en œuvre par ANOFR Certification, et adapté aux différents types d'employeurs.

Ces deux labels sont complémentaires : l'Alliance de ces deux labels assure à l'entreprise un processus de collaboration facilité. Chaque label est composé du socle commun et de modules complémentaires qui lui sont spécifiques.

#### Article 11 - Suivi de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les entreprises mentionnées dans le pacte les outils de suivi pertinents et adaptés. Ces outils sont naturellement adaptés à la taille de l'entreprise.

Le rapport de bilan devra illustrer des indicateurs pertinents permettant aux partenaires sociaux de la branche de suivre et de faire évoluer, en tant que de besoin, le présent accord.

Sur la base de ce rapport de branche, les parties s'engagent à mettre le sujet « égalité professionnelle » à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI qui se tiendra avant la fin de l'année 2025.

#### Article 12 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises mentionnées ne peuvent pas prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1er, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

#### Article 13 - Durée de l'accord et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

#### Article 14 - Révision, dénonciation et modification *En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les dispositions prévues par le présent accord peuvent faire l'objet de modifications ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Il est également un enjeu afin de renforcer l'attractivité de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Les parties signataires précisent que le rôle de la branche est de peser les grâces pieuses afin d'être pleinement efficace, la négociation collective d'entreprise et les échanges avec les élus du personnel qui paraissent être présents dans l'entreprise, ou à défaut avec le personnel, doivent être le relais naturel de l'accord dans l'entreprise.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

#### Annexe Affichage des textes en matière d'égalité professionnelle

Les salariés de cet accord souhaitent rappeler que l'employeur doit afficher sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération hommes/ femmes) ainsi que les textes pour l'application de ces articles (Code du travail, art. R. 3221-1 à R. 3222-3).

#### Article L. 3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

#### Art. L. 3221-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article L. 3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

#### Article L. 3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un effort physique ou mental de même nature, des conditions de travail de même nature, des responsabilités de même nature, des compétences de même nature, des qualifications de même nature, des diplômes de même nature, des expériences de même nature, des responsabilités de même nature et de charge physique ou nerveuse.

#### Article L. 3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

#### Article L. 3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes objectives pour les femmes et pour les hommes [?].

#### Article L. 3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition contraire aux dispositions du présent article, un accord de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle qui leur est due.

D'autre part, dans ces mêmes lieux, il est rappelé que l'employeur doit informer par tout moyen les salariés, stagiaires et personnes en formation, du contenu du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

#### Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les

peosnerns peuhsiiyqs sur le feedmnont de luer origine, de luer sexe, de luer soiiutatn de famille, de luer grosseesse, de luer acppnaere physique, de la particuliere vulnerabilite resultant de luer suitaoitn economique, anrppteae ou cnoune de son auteur, de luer patronyme, de luer leiu de residence, de luer etat de sante, de luer ptere d'autonomie, de luer handicap, de lues caracteristiques genetiques, de lures m?urs, de luer otaroeiintn sexuelle, de luer identite de genre, de luer age, de lues opinois politiques, de lures activites syndicales, de luer capacite a s'exprimer dnas une lagune artue que le francais, de luer aenactrapne ou de luer non-appartenance, varie ou supposee, a une ethnie, une Nation, une pretendue rcae ou une reiglion determinee.

Constitue egalement une dimiocstrnaiin ttoue dnotciiistn operee etrne les posnnrees maoelrs sur le fdnnoeemt de l'origine, du sexe, de la stioituan de famille, de la grosseesse, de l'apparence physique, de la particuliere vulnerabilite resultant de la sioittuan economique, apateprne ou cunone de son auteur, du patronyme, du leiu de residence, de l'etat de sante, de la prtee d'autonomie, du handicap, des caracteristiques genetiques, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'identite de genre, de l'age, des oipninos politiques, des activites syndicales, de la capacite a s'exprimer dnas une lanuge ature que le francais, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposee, a une ethnie, une nation, une pretendue rcae ou une riligoen determinee des mebmers ou de crietnas mreembs de ces pnrneoses morales.

Article 225-1-1

Constitue une dnmicoisriatin toute dcnisottiin operee etnre les pornneses pcræ qu'elles ont sbui ou refuse de suibr des ftias de harcèlement sueexl tles que definis a l'article 222-33 ou temoigne de tles faits, y compris, dnas le cas mentionné au I du même article, si les propos ou coroptnemmtes n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2

Constitue une dicsoimatniirn toute dticontsiin operee etnre les pnrenseos parce qu'elles ont sbui ou refuse de subir des fiats de bzautgie definis a l'article 225-16-1 ou temoigne de tles faits.

Article 225-2

La dminsaiicortiin definie aux aleirtcs 225-1 a 225-1-2, cmosime a l'egard d'une pensnore phqusiye ou morale, est punie de toris ans d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende lorsqu'elle cointsse :  
1. A rseufer la fuuotrinre d'un bein ou d'un service.  
2. A envretar l'exercice narmol d'une activite economique quelconque.  
3. A reuefsr d'embaucher, a snitennaocr ou a lceinecir une personne.  
4. A sbnedonorur la furrinutoe d'un bein ou d'un scevire a une cndiiton fondee sur l'un des elements vises a l'article 225-1 ou prevue aux acelirts 225-1-1 ou 225-1-2.  
5. A srondobenur une orffe d'emploi, une ddamnee de sagte ou une periode de fiaortmon en erritsepne a une cdntoiion fondee sur l'un des elements vises a l'article 225-1 ou prevue aux aelirts 225-1-1 ou 225-1-2.  
6. A reseufr d'accepter une prnnsoee a l'un des stgaes vises par le 2° de l'article L. 412-8 du cdoe de la securite sociale.

Lorsque le reufs datrrsoiicimne prevu au 1° est cimmos dnas un leiu acnuiclelat du plubic ou aux fnis d'en iirrntede l'accès, les peiens snot portees a cniq ans d'emprisonnement et a 75 000 ?

Avenant n 1 du 13 décembre 2023 à l'accord collectif du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; GHR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFE ; CGT CSD,

d'amende.

Article 225-3

Les doisnisopits de l'article precedent ne snot pas apiellabcp :  
1. ? Aux drmonnstiaciis fondees sur l'etat de sante, lorsqu'elles cnenstoist en des operations aaynt puor objet la prevention et la cvruertuoe du rqsieue decès, des reqsius ptrnaot aentitte a l'integrite pyshquie de la pnneosre ou des riesuqs d'incapacite de taavril ou d'invalidite. Toutefois, ces dnnmsiiactiiros snot piunes des pinees prevues a l'article precedent lorsqu'elles se fndneot sur la pirse en coptme de tests genetiques predictifs aanyt puor objet une mlaidæ qui n'est pas erocne declaree ou une predisposition genetique a une mladiae ou qu'elles se fdnnoet sur la psrie en cptome des consequences sur l'etat de sante d'un prelevement d'organe tel que defini a l'article L. 1231-1 du cdoe de la sante pibqluue ou de donnees isuess de tucqihnees d'imagerie cerebrale ;  
2. ? Aux dcrnisoitimnias fondees sur l'etat de sante ou le handicap, lorsqu'elles cotnisnset en un ruefs d'embauche ou un lmiecenicent fonde sur l'incapacite medicalemt constatee siot dnas le cadre du tirte IV du lvrie II du cdoe du travail, siot dnas le cadre des lios ptoant dssipoinits suaraeitths relitevas a la fiocnton puuiblqe ;  
3. ? Aux drtcnsiimainas fondees, en matiere d'embauche, sur un mtoif mentionne a l'article 225-1 du present code, lorsqu'un tel motif ctiusnote une eecgxine ponsesfsieonllre etsllnesiee et determinante et puor anutat que l'objectif siot legitime et l'exigence proportionnee ;  
4. ? Aux dsirimntocainis fondees, en matiere d'accès aux benis et services, sur le sxee lqursoe ctete diricsoatimnin est justifiee par la peotcirotn des vmicites de voeclnies a caractere sexuel, des considerations liees au rcpeset de la vie privee et de la decence, la pmiroootn de l'egalite des seexs ou des interets des hmmeos ou des femmes, la liberte d'association ou l'organisation d'activites soetivrps ;  
5. ? Aux rufes d'embauche fondees sur la nationalite lorsqu'ils resultent de l'application des dsitsinoiops stuatatiers rtiavees a la fcitnoon piuuqlbe ;  
6. ? Aux dtaiismcrinons liees au leiu de residence lruoqse la penrosne chargee de la finuurrtoe d'un bein ou svircee se trouve en sauiiottn de dnager manifeste.

Les msruees pseris en feauvr des pesrnoens residant dnas caineerts zenos geographiques et vsaint a fseroiavr l'egalite de tirtaement ne cnetnsoutit pas une discrimination.

Article 225-3-1

Les delits prevus par la presente sceiton snot constitues meme s'ils snot commis a l'encontre d'une ou prielsuus peesrnons ayant sollicité l'un des biens, actes, scvreeis ou ctortans mentionnés a l'article 225-2 dnas le but de demontrer l'existence du compemtnoert discriminatoire, dès lros que la pevrue de ce ceopmmnrteot est etablie.

Article 225-4

Les penensors mrlæeos declarees ranlepbssoes penalement, dnas les cndtoinois prevues par l'article 121-2, des iincoratifns definies a l'article 225-2 encourent, outre l'amende suvnait les modalites prevues par l'article 131-38, les penies prevues par les 2° a 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnee au 2° de l'article 131-39 potre sur l'activite dnas l'exercice ou a l'occasion de l'exercice de leulqlæe l'infraction a ete commise.

Article 1er - Modification de l'article 2  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Modification de l'article 2.1.3

Le deenrir alinea de l'article 2.1.3 est modifié et remplacé cmome siut :

« Le secrétariat de la CNPPI du sceteur des hôtels, cafés, ranarttseus est assuré par l'organisation ponsenrielfolse dnot la representativite est la puls importante. »

Modification de l'article 2.2

? le 4e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 janvier 2019 est modifié et remplacé comme suit :  
« ? la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des employeurs ; »

? le 5e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 janvier 2019 est modifié et remplacé comme suit :  
« ? la collectivité de travail qui devra être pérenne et exclusivement dédiée au fonctionnement du personnel au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, sera confiée à l'Urssaf ou, à défaut, à un OPCA. L'association patronale gèrera la part des fonds collectés nécessaire aux actions visées à l'article 2.3.3. Elle contrôlera l'usage des fonds avec l'aide de l'expertise extérieure nécessaire. Elle publiera chaque année un bilan afin de respecter une politique de transparence. (1) »

La 2e phrase du 6e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 janvier 2019 est modifiée et remplacée comme suit :  
« ? une part au plus de 50 % financer :  
? ? les études et expertises qui seront demandées par les partenaires sociaux (et notamment de manière prioritaire le rapport de branche) ;  
? ? le fonctionnement de l'Observatoire (qui intégrera les missions de l'Observatoire prévu à l'article 8 de l'accord sur la santé au travail et l'emploi des seniors dans les HCR du 11 juillet 2013, étendu par arrêté du 7 décembre 2015) ;  
? ? les actions de promotion de branche ;  
? ? la contribution ainsi que le fonctionnement de l'association et de la CPPNI,  
? une part à minima de 50 % sera affectée aux organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche et répartie à parts égales entre chaque collège.

Chaque collège déterminera par accord interne la répartition de cette somme entre les différentes organisations représentatives au sein du collège.

Elle pourra notamment participer à la politique du paritarisme, du dialogue social et à la formation. Chaque dépense sera dûment justifiée.

Dans les limites ci-dessus, le conseil d'administration déterminera chaque année le pourcentage précis de cette répartition. À défaut d'accord en conseil d'administration, la répartition sera réalisée selon les pourcentages indiqués ci-dessus : 50 % pour les études et expertises, et 50 % affecté aux organisations représentatives. »

### Création d'un article 2.3

Les dispositions de l'article 2 de l'accord du 22 janvier 2019 sont complétées d'un article « 2.3. Contribution de financement du paritarisme » comme suit :

#### « 2.3. Contribution de financement du paritarisme

##### 2.3.1. ? Mise en place d'une contribution pour le financement du paritarisme

Il est institué une contribution pour le financement de la négociation collective à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette contribution est due par tous les salariés et établissements ayant au moins un salarié, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, tels que définis par l'article 1er de la présente convention.

La contribution est égale à 0,05 % de l'ensemble des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Pour les 2 premières années suivant l'entrée en vigueur de l'accord, le montant minimal de cette contribution ne pourra pas être inférieur à 50 ? par année. Ce montant minimal pourra être revu pour les années suivantes par décision du conseil d'administration de l'association patronale de gestion.

Les autres modalités applicables à son paiement (échéance, pénalités de retard ?) sont définies par l'association patronale prévue par l'article 2.3.2.

##### 2.3.2. ? Recouvrement et gestion de la contribution par une association paritaire (2)

En application des dispositions prévues à l'article 2.2 de l'accord du 22 janvier 2019, les organisations syndicales représentatives et professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des hôtels, cafés, restaurants décident de créer une association pour être dénommée ? APG HCR ?.

Cette association est composée de membres issus :

? du collège des organisations syndicales représentatives au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants ; et  
? du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

La part ou l'attribution de représentativité d'une organisation salariée ou d'une organisation patronale, à la suite des résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prendra effet à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel.

L'association a pour objet :

? d'appeler et de recueillir la contribution visée à l'article 2.3.1 ;  
? de gérer, de manière transparente et conformément aux dispositions du présent accord, les fonds destinés au financement du paritarisme ;  
? de répartir la contribution entre les organisations syndicales professionnelles et professionnelles d'employeurs de la branche des hôtels, cafés, restaurants, et en fonction des arrêtés fixant la représentativité dans la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

Il est convenu que l'association peut ensuite déléguer tout ou partie de ces missions à tout organisme extérieur de son choix dans le cadre d'une convention de gestion.

Des statuts fixent les modalités d'organisation et le fonctionnement de l'association.

Chaque collège désignera à la majorité et conformément aux règles de la représentativité pluriennale et annuelle de la branche, parmi les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui le composent, son représentant devant exercer la fonction de président et/ ou vice-président. Ces deux seront assistés dans leurs tâches par un trésorier et un trésorier-adjoint désignés dans les mêmes conditions. Ces fonctions sont alternées entre les deux collèges à l'issue de chaque mandat de deux ans.

##### 2.3.3. ? Affiliation de la contribution pour le financement du paritarisme

Les sommes collectées au titre de l'article 2.3.1 sont affectées notamment par l'association patronale :  
? à la réalisation d'études et d'actions communes nécessaires aux négociations collectives ;  
? à la mise en œuvre des missions de la commission paritaire paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) tels que définies par l'article 1er de l'Accord du 22 janvier 2019 ;  
? à l'encadrement des frais de réunion de la CNPPI et des différentes instances paritaires de la branche HCR ;  
? plus généralement, aux actions de promotion et de développement décidées par les instances paritaires de la branche HCR en vue de développer la négociation collective ;  
? aux frais de fonctionnement de l'association paritaire. »

(1) Le 5e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des règles de renouvellement fixées par le III de l'article L. 2135-10 du code du travail prévoyant les conditions de renouvellement des contributions cointégrées de la branche sociale par les Ussarf et précisant notamment qu'il ne peut pas intervenir « avant le 1er janvier 2026.  
(Arrêté du 3 octobre 2024 - art. 1)

(2) L'article 2.3.2 est étendu sous réserve que la délégation de la collectivité de la contribution visée à l'article 2.3.1 de l'accord collectif du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CNPPI ne soit pas confiée à un organisme de prévoyance, conformément à ce que prévoient les articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 3 octobre 2024 - art. 1)

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent avnane est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il ertne en vgueur le 1er juor du mios qui siut la palitucibon de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent avneant a puor oebjt d'instituer une ciuborotntin puor le fnnaimcneet du paritramse puor l'ensemble des eprrestnies rlevnaet de la cevnotnion clctievoe naonltaie des hôtels, cafés, nreartsuats du 30 avril 1997.

En conséquence, il est précisé puor les bnoseis de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il ne coormtpe pas de doisoinsitps spécifiques puor les einrpetsers de moins de 50 salariés.

Article 4 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent aenvnat proru friae l'objet d'une révision de tuot ou piarte de son cetnnou dnas les fmreos et délais prévus par les saitutiponls cvononnieneltles en vueigur et dnas le rseepct des dsisoonpiits des atriecls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux aciltres L. 2261-9 et svntuias du cdoe du travail, il pourra être dénoncé à tuot mnoemt à cagrhe puor ses praetis de rectepser un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 - Dépôt et publicité. Extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent aanvnet frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ansii qu'une dnedmae d'extension, conformément aux dpsoiisotns du cdoe du travail.

# Avenant n 34 du 19 juin 2024 relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; GHR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dipiinsotsos du présent anveant s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise qlerule que siot la ntraue de luer ctroant de travail. Eells s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés suos cnoratt à durée indéterminée ou à durée déterminée, y comrips les corttans en alternance, asnii que les salariés smouis à une connveotin anunelle de foriaft en jours, des etpirenesrs reenvalt du cmhap d'application de la ceivonotnn ctieollve nialante des hôtels, cafés et rtaraustes en dtae du 30 arivl 1997.

Les eenpiestrss visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF satvinus : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont euxlcs les établissements de chaînes ralnevet plenpciirnmeat du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pcraiplne csoinste à préparer, à vnrede à tuos teps de clientèle, des alimetns et bnoisoss variés présentés en libre-service, que le cielnt dispsoe sur un ptalaeu et pyae aanvt consommation, étant

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le 22 jinvaer 2019, les pieaarnters souaiox de la bcrhnae des hôtels, cafés, rtsaenrtuas ont signé un accrod en vue de créer et de merte en plcae une csisomimon ptaairire peanrmtene de négociation et d'interprétation (CPNPI).

La CPNPI a puor abimtoin de piuourrsve et renforcer, dnas le repcest du paritarisme, un dilgauoe sicaol efficace, reonspslbae et lyoal au sien de la brncahe des hôtels, cafés, restaurants.

Pour ce faire, les petinaerras soiuacx snot cnenovus de psulureis muerses dnot :

- ? la msie en plcae d'une croottnbuiin dédiée au fniecotnonenmt du psriiramtae ;
- ? la création d'une aiotsocsain pirrtiaae au sien de lequalle toeuts les ogtiisnonraas snacilyeds saeraillas et pnlosenefersoils d'employeurs représentatives de la bnrchae des hôtels, cafés, raensaturts snot représentées ;
- ? la ccloelte de cttee cionttriubon par l'Urssaf dnas le cdare des dsonitiospis légales le pateetnmrt à coptmer du 1er jneviar 2026. D'ici cttee date, il pruroa être demandé à l'OPCO de la bhracne de réaliser cette collecte.

Dans le cxnottee de csire sniiarate due à l'épidémie de Covid-19, le crndaeiler de msie en pcale de ces museers a été retardé.

Au vu des nmbruoex eeunjx à veinr puor le seutcer des hôtels, cafés, rasetutarns et de l'importance, dnas ce cadre, de pterrmte la psrioutue d'une négociation cliteolvce piitarrae de qualité, les pareentiras sacuoix ont décidé de fnlsiiar lrues turaavx en vue de doter la CPNPI de myneos fcrnaeinis lui petamenrtt de centoniur eecfmcnafiet ses missions.

À cet effet, l'accord du 22 jenviar 2019 rialtef à la msie en palce de la CNPPI est modifié cmome siut :

précisé qu'une chaîne est, au mmuinim composée de toris établissements anyat une esgnniee ciolercamme identique.

Article 2 - Jours au bénéfice des salariés en cas de maladie de l'enfant

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les salariés des eeerritnpss rveelnat du champ d'application du présent avenant, justfiaintt d'un an d'ancienneté, bénéficient des dsspooniiits du présent accord, en complément des doitoinspss légales en vigueur.

Article 2.1 - Hospitalisation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

À défaut de dossipniits etxaitnses au sien de l'entreprise, en cas d'hospitalisation d'un eannft iicsrnt sur le livret de flliamme du salarié et jusqu'à la dtae de son 16e anniversaire, ldiyet salarié bénéficiera de trios jorus d'absence par période de référence tllee que définie à l'article 2.3.

L'absence du salarié n'entraîne pas de petre de rémunération, suos réserve que le salarié fnssiuroe un jtciisatiuff d'hospitalisation de l'enfant.

Les pentars tlaanraivlt dnas une même etprnrsiee punveet bénéficier sseiemeuccnvst de cttee disposition.

Article 2.2 - Maladie

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

À défaut de dnisipiootss easetxntis au sien de l'entreprise, en cas de mdliaae d'un efnant icinrst sur le lverit de flliamme du salarié et jusqu'à la dtae de son 10e anniversaire, liedt salarié puora bénéficier, sur le nrmbœ de congés non rémunérés puor efnant mdalae autorisé par les donisitopiss légales, de duex jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2.3.



L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif médical mentionnant que le parent doit rester avec l'enfant.

Les parties transmettent dans une même enveloppe peuvent bénéficier mutuellement de cette disposition.

Article 2.3 - Période de référence (1er janvier – 31 décembre)  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés pour enfant malade est fixé au 1er janvier de chaque année.

Les dispositions des articles 2.1 et 2.2 sont caducules au cours d'une même période de référence.

Article 2.4 - Décompte des congés  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le décompte des droits aux congés pour enfant malade est exprimé en jours travaillés et sont rémunérés comme du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par le présent avenant.

Article 3 - Articulation des dispositions conventionnelles avec le cadre légal  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dispositions du présent avenant ne se déduisent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre :  
? du congé de présence pléniaire (art. L. 1225-62 du code du travail) ;  
? du congé pour soins un membre proche de sa famille ou du « congé proche aidant » (art. L. 3142-16 du code du travail), auxquelles ils s'ajoutent.

Article 4 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne

justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1er, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 6 - Révision, dénonciation et modification  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'amélioration de la prise en compte d'un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle des travailleurs est un enjeu majeur de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Conscients des difficultés d'organisation auxquelles les parties peuvent être confrontés, les parties souhaitent accompagner, notamment lors de la mise en œuvre de la mise en place de leurs enfants.

Article 2 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2025

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne s'applique pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est prévu en application le jour de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2025

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les dispositions conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Avenant n 2 du 27 février 2025 à l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; GHR,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FGTA FO,

Article 1er - Modification l'article 2.3.1 « Mise en place d'une contribution pour le financement du paritarisme »  
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2025

Le 3e alinéa de l'article 2.3.1 est modifié et remplacé comme suit :

« La contribution est égale à 0,05 % de l'ensemble des rémunérations brutes versées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour l'année 2025, le montant minimal de contribution ne pourra pas être inférieur à 50 euros par an.

Pour les années suivantes, si la cotisation est réalisée par l'URSSAF, ce montant minimal ne s'applique pas. »

Conformément aux aielrcts L. 2261-9 et sniuvats du cdoe du travail, il purora être dénoncé à tuot mmnoet à chagre puor ses peiarts de rteecespr un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 - Dépôt et publicité. Extension  
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2025

Le présent aeavnnt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ansii qu'une dndamee d'extension, conformément aux dositopsinis du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2025

Le 13 décembre 2023, les pnraieetas socuiax de la bnchrae des hôtels, cafés, reaustrnas ont signé l'avenant n° 1 à l'accord clcilteof du 22 jeiaivr 2019 rtlieaf à la msie en palce de la CNPPI

Accord du 21 mai 2025 relatif au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation des travailleurs en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	UMIH ; GHR,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des eispetrenrs reevlant de la cvoentonin cltltveioe ntoalinae des hôtels, cafés ratutasrens (HCR) du 30 airvl 1997.

Les eertnpreiss visées par le champ d'application snot généralement répertoriées aux codes NAF sintuvas : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exucls les établissements de chaînes ralveent papnreinmcelt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité plcirpnaie constsie à préparer, à vendre à tuos tpeys de clientèle, des atelnims et bossonis variés présentés en libre-service, que le cneilt dsposie sur un pleatau et pyae avvnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au mmiumin composée de tiors établissements anayt une ensngniee cecmalrmoie identique.

Article 2 - Les bénéficiaires du présent accord  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conformément à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, les dspistonios du présent aocrd s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 5212-2 du cdoe du travail, à siovar :

- ? les tuveillraas recnnous handicapés par la csmosiomin des dtrios et de l'autonomie des pornenses handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du cdoe de l'action saciloe et des flaimles ;
- ? les vcmtiies d'accidents du tvaiair ou de mleiaads pslnoleeonsrifs aanyt entraîné une incapacité pnaneretme au monis égale à 10 % et teuritalis d'une rntee attribuée au ttrie du régime général de sécurité sicoale ou de tuot atrue régime de piettorocn sioacle ooirtbialge ;
- ? les tuiaretlis d'une pnseion d'invalidité attribuée au ttire du régime général de sécurité sociale, de tuot arute régime de pcoiterton scailoe obglitiraoe ou au tirtre des dtssoiinopis régissant les agntes puiclbs à coidoingt que l'invalidité des intéressés réduise au minos des duex teris luer capacité de tiavral ou de gian ;
- ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du cdoe des psnieons mreliiias d'invalidité et des vmietcs de gruree ;

dnas la bhcrane des hôtels, cafés, restaurants.

Afin de pettrmere à la CNPPI de psrvriouue et renforcer, dnas le rcpseet du paritarisme, un dalgiuoe scioal efficace, rpsansoeble et loyal au sien de la bhacnre des hôtels, cafés, restaurants, les piarearnets sauocix snot cnvoeuns de pseilurus mursees dnot :

- ? la msie en pacle d'une cintobuirotn dédiée au fiootcnneemnnt du ptasiarmire ;
- ? la création d'une atsciaoison paiirtare au sien de leuqlale ttoeus les osgtarninoias scdiyaenls sarliaeals et plnrsoeefnsoles d'employeurs représentatives de la bnrcbae des hôtels, cafés, rattusnraes snot représentées ;
- ? ctete cirotonbitun srea collectée conformément aux décisions de l'association partitaire, dnas le rspceet des dpisooiitnss légales.

Les paentairers suiaocx ont décidé de mfioedir la dernière prhase du 3e alinéa de l'article 2.3.1. « Msie en plcae d'une cbtiuoirtonn puor le fiecnmneat du pmirratisae ».

À cet effet, l'avenant n° 1 à l'accord ciltolcef du 22 jevniar 2019 relatif à la msie en palce de la CNPPI dnas la bhacnre des hôtels, cafés, restaurants, est modifié cmome siut :

- ? les bénéficiaires mentionnés aux atelcirs L. 241-3 et L. 241-4 du même cdoe ;
- ? les tailitreus d'une aaictollon ou d'une rtene d'invalidité attribuée dnas les coonitdnis définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rvlteaie à la poicrotten saiole des sapeurs-pompiers vnrtolieoas en cas d'accident snvueru ou de miaalde contractée en scireve ;
- ? les tilaiurtes de la crate « mobilité icnusloin » potnrat la mntoien « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sciaoe et des flaliems ;
- ? les tlraceutis de l'allocation aux aduelts handicapés.

Les diistpnisoos du présent aocrd s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés suos catnrot à durée indéterminée ou à durée déterminée, quillee que siot la durée du traival ainsi aux salariés siumos à une cinotevonn anllneue de fiaroft en jours, aux salariés en cotntras d'alternance des eeitrensprs rnalveet du cmhap d'application de la cnitovenon ctilecvlioie natalnoie des hôtels, cafés et rrtunasetas du 30 airvl 1997.

Article 3 - Objectifs de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent arccod vsie à :

- ? ?uvvr à l'amélioration du tuax d'emploi Des tvllrraeuais en sautoitn de hdaniacp dnas la bnrcbae ;
- ? faitlierc l'insertion dnas l'emploi des prnneesos en staiiuton de hnadciap ;
- ? iticentr au menitain des salariés en saittiou de hinadacp de la barnche HCR par des aotcnis de prévention, d'adaptation et de fomation ;
- ? euagrecnor les eirsrteneys de la bchnrae à rruceoir à l'emploi indcriet de pennsoers en suitioatn de handicap, nnmtmoaet par des aitcons auprès des eprereitnss adaptées, ou protégées, ou des TIH (travailleurs indépendants handicapés).

Article 4 - Axes recommandés  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Afin de rlpeimr ces objectifs, les ptrraenaies sauocix rmonmaecndet différents aexs puonvat être mobilisés par les eselreprtns :

4.1. ?Information, siesiinoasibltm et communication

La seiialisbiontsn des erieertpnss et des équipes cnsutotie un otuil isbsaenpldnie à la msie en ?uvre d'une ptuoqille d'insertion et d'emploi des salariés en situtaion de handicap, en reecapstnt la volonté du salarié en soiiutan de hnacdaip de cnoqieummur sur sa situation.

La ftrimaoon des colurbtoalraes des eperstrneis countrbie non snemleeut à réduire les idées reçues sur l'employabilité des poseennrs en sitautin de handicap, mias asusi à développer des ptrieuqs adaptées à l'accueil des pensonres en stiotiaun de handicap, renforçant anisi la cohésion au sien des équipes.

Pour mener à bien ces actions de sensibilisation, les entreprises sont encouragées à s'adresser à des structures spécialisées dans le conseil et l'accompagnement en matière d'inclusion des salariés en situation de handicap, notamment l'Agefiph, Cap emploi et les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). À titre d'exemple, l'Agefiph dispose de modules de professionnalisation, en amont ou en présentiel dans les régions, destinés aux entreprises qui souhaitent former les managers, les techniciens ou les référents handicap.

Les actions de sensibilisation peuvent notamment porter sur les démarches administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à participer à l'opération DUAODY qui consiste en une journée de sage découverte en entreprise, non rémunérée, pour tester personnellement en situation de handicap : [www.duoday.com](http://www.duoday.com).

Si les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé relève d'une initiative personnelle et facultative, ils souhaitent que ces actions de communication intègrent des salariés qui ne s'étaient pas manifestés à l'occasion des procédures de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

#### 4.2. Le recrutement et l'accès à l'emploi

Afin de faciliter les recrutements des personnes en situation de handicap, les entreprises s'efforcent de faciliter l'accès :

- ? à mettre en avant l'accessibilité des postes aux personnes en situation de handicap dans leurs offres d'emploi ;
- ? à promouvoir leur politique d'inclusion auprès des personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge, en mobilisant les actions de l'emploi telles que l'Agefiph, Cap emploi, France Travail, les missions locales ou les associations des personnes en situation de handicap etc. ;
- ? à proposer des stages de découverte des métiers afin de permettre aux candidats de mieux appréhender les différentes opportunités professionnelles offertes par le secteur HCR.

#### 4.3. Le maintien dans l'emploi

Les entreprises s'efforcent de garantir que tout salarié au cours de sa carrière professionnelle est suivi de son état de santé évoluant défavorablement, de façon transparente et définitive. Il peut alors être dans le cadre de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Dans une démarche de prévention et d'anticipation des situations de handicap et en amont d'une éventuelle déclaration d'inaptitude, les entreprises sont invitées à collaborer avec le service de santé du travail pour identifier des solutions visant à adapter les modalités d'exécution du travail des salariés en vue de préserver leur maintien dans l'emploi. Les entreprises visent à mettre en œuvre tous les améliorations ou adaptations nécessaires, sur recommandation du médecin du travail, dans la limite des contraintes opérationnelles.

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, tous les employeurs sont tenus de garantir l'adaptation de l'emploi des travailleurs handicapés, conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail.

En cas de déclaration d'inaptitude par le médecin de santé au travail, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, de proposer un emploi approprié à ses capacités, sauf dispense expresse du médecin.

Cette disposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les constatations qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est assés approprié que possible à l'emploi précédemment occupé, au sein par la mesure en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transferts de postes ou aménagement du temps de travail.

En cas d'inaptitude du salarié en situation de handicap, les entreprises s'efforcent de garantir que les possibilités de reconversion soient examinées en priorité en considération des dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 5213-6 du code du travail, les entreprises doivent proposer des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi existant en luer qualification, de l'exercer ou d'y poursuivre ou pour qu'une mesure adaptée à leurs besoins soit dispensée.

En tout état de cause, les entreprises s'efforcent de garantir que les possibilités de reconversion soient examinées en priorité en considération des dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail. Ces aménagements peuvent notamment porter sur l'adaptation des tâches pour tenir compte des restrictions d'aptitude du salarié, sur le temps de travail avec, le cas échéant, une réorganisation des horaires, ainsi que sur l'adaptation des outils et de l'espace de travail du travailleur en situation de handicap.

Dans le cadre d'un maintien à l'emploi, l'étude d'une mobilité interne menant à une éventuelle mobilité et adaptation des compétences professionnelles peut être envisagée.

Ces aménagements prennent en considération les contraintes liées à l'activité de l'entreprise et ses rythmes de travail. Ils sont effectués en tenant compte des recommandations du médecin du travail concernant les restrictions à l'emploi.

#### 4.4. La formation

Les entreprises s'efforcent de garantir que la formation continue pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge.

- Aussi les entreprises s'efforcent de garantir que les personnes en situation de handicap puissent accéder à la formation professionnelle :
- ? promouvoir les métiers de la branche HCR auprès des jeunes scolarisés par le biais de l'Éducation nationale et des associations spécialisées ;
- ? favoriser l'accès de cette population dans les centres de formation dédiés notamment au sein des CFA ;
- ? faciliter la formation professionnelle et l'adaptation des compétences professionnelles au cours de la carrière. Elle permet d'offrir à ces salariés des opportunités de formation en emploi, d'évolution professionnelle dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, permettant ainsi de maintenir leur employabilité, dans la continuité ;
- ? faciliter l'insertion et la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap auprès des organismes de formation spécialisés dans les métiers de la branche.

#### 4.5. Les acteurs responsables

Dans le cadre du présent accord, les entreprises sont encouragées à recourir à des acteurs responsables, c'est-à-dire à s'approvisionner auprès des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA), des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

L'achat auprès de ces structures permet aux entreprises de garantir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

#### Article 5 - Autorisation d'absence spécifique En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conscient de la lourdeur administrative des démarches à entreprendre pour le maintien ou périodiquement pour la reconnaissance de la situation de handicap, les entreprises s'efforcent de garantir que les salariés qui entament une démarche en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en situation de handicap ou de son renouvellement, bénéficient au cours de l'année civile de la médiation sociale ou de son renouvellement, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre de ses démarches administratives, en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimum ;

? les salariés en situation de handicap pourrôt bénéficier, sur présentation d'un justificatif et en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimal, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an, pour se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle en lien avec son handicap.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif.

Article 6 - Engagement des partenaires sociaux en vue de l'effectivité de l'accord dans sa mise en œuvre  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025*

Soucieux de rendre effectif les engagements du présent accord, mais également conscients de la limite des moyens dont dispose une branche à l'égard de ses ressortissants, les partenaires sociaux s'engagent, lors de la mise en place de l'observatoire de la branche, à contribuer à cet ouvrage des données en lien avec l'emploi des PESH.

Sous réserve des modalités de fonctionnement et de gouvernance dudit observatoire qui seront arrêtées lors de sa mise en place, les partenaires sociaux définiront les objectifs en lien avec les différents thèmes du présent accord ainsi que les moyens dédiés à sa mise en œuvre (guide de bonnes pratiques, webinaires?), particulièrement à l'attention des petites entreprises.

Les partenaires sociaux confieront à l'observatoire la mission d'assurer un suivi annuel de l'accord par la mise en place d'indicateurs de suivi.

Article 7 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les représentants conveniront que le contenu du présent accord ne jure pas de prévoir les outils spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1er, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 8 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025*

Le présent accord est conclu pour une 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 fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 9 - Révision, dénonciation et modification  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025*

Les dispositions prévues par le présent accord pourrôt fixer l'objet de la négociation ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail leueluqss prévoient notamment que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la commission ou de l'accord pendant une période comprise à un cycle électoral mais qu'il est étendu ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.*  
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025*

Conscients de la responsabilité qui incombe à la branche en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux de cet accord s'engagent à mettre en œuvre une politique centrée sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche, et cela dans le but d'augmenter significativement leur taux d'emploi, établi par la DRAES à 2,45 % pour 2023.

Cette politique vise à renforcer l'intégration professionnelle pour attirer et retenir des salariés en situation de handicap, assurer leur maintien dans l'emploi, et leur offrir des opportunités de formation professionnelle pour favoriser leur évolution de carrière.

Les parties signataires se déclarent conscientes de la nécessité de soutenir les pratiques professionnelles des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse ou non de favoriser leur inclusion professionnelle et sociale.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche ont réalisé un diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les HCR avec l'appui de l'Agefiph.

Il ressort dudit diagnostic qu'une majorité des entreprises de la branche ne sont pas concernées par l'obligation d'emploi (OETH) : plus de 90 % n'ont pas moins de 50 salariés et plus de 80 % ont moins de 11 salariés.

Par cette démarche, les partenaires sociaux entendront contribuer à renforcer l'attractivité de la branche en favorisant le développement de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans toutes les entreprises, qu'elles soient petites ou non à l'obligation d'emploi.

Cet accord ne se fonde pas avec les dispositions légales prévues dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qui incombent aux entreprises occupant au moins 20 salariés.

# TEXTES SALAIRES

## Convention collective nationale du 30 avril 1997 relative aux salaires

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les rémunérations heirroas bteurs aipbeallcps sur le treioirrté métropolitain snot déterminées dnas le recepst des salaires miimnuax cevnloinontnes saunvits :

(En francs.)

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	37,91	38,70	40,10	43,20	47,10
Echelon 2	38,20	39,30	41,30	45,80	52,80
Echelon 3	38,40	39,80	42,60		59,10

## Avenant n 1 du 30 avril 1999 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CFCHRD ; FAGIHT.
Syndicats signataires	CDFT ; FTGA FO.

## Article - Salaires minimaux conventionnels

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 1999

### Article 1<sup>er</sup>

Le deeinrr alinéa de l'article 35-2-1 " Sralaeis " est modifié cmroe siut :

" Les rémunérations hoerrias brteus ablliapceps sur le teorirrtie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le resepst des sriaales mmuniiax connlneevnoits suivants. "

Les crefifhs svanuits se subenisuttt à cuex indiqués dnas leidt acritle :

NIVEAU	MONTANT (en francs)
Niveau I	

## Avenant n 2 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Otaigisanrons poarltnas sgeianaitrs : La FIHGAT ;
Syndicats signataires	Sciytadns de salariés sgtarnaieis : La FGTA-FO ; La fédération des srveices CDFT ; Le scanydit INVOA CFE-CGC ; La fédération du comcrmee et des sceirevs CGT ; Le sdaincyt noniatat hôtellerie rtersoiuaatn CFTC,

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2005

### Article 1<sup>er</sup>

Le présent alcitre anlune et raemplce la grlile des saaelirs prévue à l'article 35.2.1 de la ctineoovnn cteloilcve nloaniat des hôtels,

Echelon 1	40,22
Echelon 2	40,51
Echelon 3	40,71
Niveau II	
Echelon 1	41,01
Echelon 2	41,61
Echelon 3	42,11
Niveau III	
Echelon 1	42,41
Echelon 2	43,61
Echelon 3	44,91
Niveau IV	
Echelon 1	45,51
Echelon 2	48,11
Niveau V	
Echelon 1	49,41
Echelon 2	55,11
Echelon 3	61,41

### Article 2

Le présent texte srea allpipcabe au pmieerr juor du mios qui sivrua son eoinetsxn au Janorul officiel.

Les prietas coienvennt de dnadeemr au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent annavet aifn de le rnedre ablpplalce à l'ensemble des eierntseprs ertnant dnas le cahmp d'application.

cafés, restaurants.

Les rémunérations hrireoas beurts ailbceplaps sur le tieriorrté métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpceest des slaraies muinimax covennlnteonins ci-après :

(En euros)

niveau	échelon	salaire horaire horaire brut
	1	8,03
I	2	8,07
	3	8,10
	1	8,15
II	2	8,24
	3	8,32
	1	8,36
III	2	8,55
	3	8,74

IV	1	8,84
	2	9,23

A tirt transitoire, en vue d'une renégociation gallobe du nviau V le présent avnnaet ne rmeet pas en cuase les dooitissipns en vuegiur à ce juor cnernanoct les cdares dtrgneiais et les cerads autonomes.

Article 2 Entrée en vigueur

## Avenant n 2 bis du 5 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CIPH ; SARNCHYOT ; UIMH ; GNC.
Syndicats signataires	Fédération des siecvres CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération anooutme générale de l'industrie hôtelière totuirsquie (FAGIHT), 221, auneve de Lyon, 73004 Chambéry, par ltetre du 9 mai 2007 (BO n°2007-20)

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2007

Les oaniranstoigs paoantres et synaecidls de salariés siirtngeaas ont exprimé luer siuhoat de définir des rémunérations mimaenils avtrticetas dnas la bnrchae d'activité en conformité aevc la statiuion économique des entreprises, luer diversité et le caractère par ntuare vailrabe de luer activité.

Dans le pogreenlnmot de cet avenant, les siatdnycs de salariés représentatifs et les onsargiitanos patlneaors représentatives s'engagent à ovriur une nluevloie négociation spécifique aux rémunérations minimales, dès le mios de jluleit 2007.

Ils snot conuvnes que les dnsopioitis stvueanis annnuelt et reclpneamt les dosniipoists du 1 de l'article 35.2 de la cvoninoten cetilvocle naoliatne des hôtels, cafés et restaurants.

### Article 1<sup>er</sup>

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	8,63	8,83	9,10	9,60	10,95
Echelon 2	8,70	8,88	9,28	9,90	12,69
Echelon 3	8,77	8,98	9,44		16,58

### Article 3

Salaires mianimux cieolenonntvs aelnnus butrs puor les  
salariés rémunérés au paocrngtue service,  
hors agnevtas en nratue nrutrioure et logement

Pour les salariés rémunérés au pauotgcnree sirevce conformément aux dsopitiosins des atrlcies L. 147-1 et sntiauvs du cdoe du travail, l'entreprise puet décider de rsepcter une girle de slaerais muiinmax ciennennovlots anuelns bruts, hros

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
Echelon 1	17 400	17 820	18 400	19 300	23 500
Echelon 2	17 600	17 950	18 770	20 000	27 000
Echelon 3	17 750	18 120	19 000		32 200

Le présent anveant est clnocu puor une durée indéterminée et erretna en vugiuer le 1er juor du mios suniavt la paiurton au Jnrauol ocieffil de son arrêté d'extension. Arlctie 3 Formalités de dépôt

Le présent anevnat frea l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2005.

### Champ d'application

Le présent annveat cnnecore l'ensemble des salariés, y cromptis le pnneseorl anitmaiirstdf et les salariés embauchés suos crntoat de firoatmon en alternance, des eprsreniets reeeavlnr du cahmp d'application de la coinnvtoen civetlocle ntlaiance des hôtels, cafés et rentsuarats en dtae du 30 arivl 1997.

Les epreinertss visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF sitvnaus : 55.1A, 55.1C, 55.1E, 55.3A, 55.4A, 55.4B, 55.5D, 92.6A (bowlings).

Sont euxcls les établissements de chaînes rneealvt penaelirnmptit du cdoe NAF 55.3 A et dnnot l'activité pnclapirie csstnoie à préparer et à vendre, à tuos tpeys de clientèle, des atelmins et bonossis variés présentés en lrbie service, que le cleint dispose sur un paletau et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minuiimm composée de 3 établissements aaynt une eegnnsie camrielcmoe identique.

### \*Article 1<sup>er</sup> bis

### Extension du chmap d'application

Les pirenaretas sciaoux cenivonnent d'inclure les discothèques dnas le cahmp d'application de la cneintvoon cictveolle nialntaoe de 1997 ansii que du présent avenant.

Les eirseneptrs rveaelnt du cdoe NAF 55.4 C snot dnoc également visées.\* (1)

### Article 2

### Salaires muimianx cnoontvelinens horaires

Les rémunérations haoriers buerts apaillecbps sur le ttreroirie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpsceet des seralais maiiumnx cnnelonneovtis suivants.

(En euros)

aaagtnevs en nature, norriuurte et logement. Dnas ce cas, les mimuinms harories celonnvneonits ne snot pas applicables.

Cette girle de rémunération, acalppblie sur le tirtiroere métropolitain et les DOM, est déterminée puor une année civile, année de l'exercice comptable, ou totue atrue période définie par l'entreprise d'un miaumxm de 12 mios dnas le reescpt des salerias mnmuiiax cneenioovntnls suivants.

(En euros)

Les rémunérations miemainls ci-dessus s'entendent puor une durée de taairvl de 39 heeurs en mnoenye par siename hros majoration.

Elles snot calculées pro rtaa trimepos puor cuex des salariés qui snot employés puor une durée de tvaial inférieure à 39 hurees en monynee par semaine.

Pour apprécier le rseepct de ces miuimnms cenoninvlteons annuels, une cpsioormaan srea opérée aevc le sraiaie burt auennl (hors aaaegtvs en nature, nrrutiruoe et logement) perçu au parorta du tmeps de taivral acmcolpi sur tuot ou ptraie de l'année : année civile, année de l'exercice cblmpatoe ou ttoue autre période définie par l'entreprise d'un mmixuam de 12 mois.

En tuot état de cause, les salariés au prcungteoae screvie ne peveunt pioceverr une rémunération mseunllee en deçà du SMIC, majorée des heerus supplémentaires, lorsqu'elles existent.

#### Alitrcé 4

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent aneavnt est à durée indéterminée.

## Avenant n 12 du 29 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent ananvet ceocrnne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos carnott de ftaomoirn en acarnlente des

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	8,95	9,22	9,68	10,25	12,06
2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
3	9,10	9,63	9,97		17,14

Article 3 - Négociation des salaires minima conventionnels horaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les pienratreas sicaux cnonerimft luer egmeegnand de se réunir au puls trad au cours du denirer tetismrre 2010 en cmoiossmn mtxie prtariaie aifn de renégocier la gilrle de sarileas cninneooovntlllee aux fnis de vstaalrooiin des qnoaluicfatiis des salariés de la bahrnce d'activité et de teaallvrir au mtienain des écarts de rémunération ertne les nuieavx et les échelons.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent aenanvt est à durée indéterminée.

Il enretra en alppictiaon le 1<sup>er</sup>juellit 2010 et au puls trad le peiermr juor du mios sauivnt la piocatuilbn auJruanol officielde son arrêté d'extension.

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aleitcrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Il errtena en apoptiilacn le 1er juor du mios suvaint la pibiaotlcun au Jrnaoul oiifecfl de son arrêté d'extension.

Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

#### Arctile 5

Révisions et modifications

Le présent aanvnet ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ciodnoitn d'observer les règles définies aux arcleits 3 et 4 de la cotonnievn ctllvecoie naaniltos des hôtels, cafés et raeuasnttrs du 30 airvl 1997.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

(1) Arclite eclxu de l'extension cmroe étant cartinroe aux dnossiotpiis de l'article L. 133-1 du cdoe du travail, aux tremes dsqleluees la ctceonvnnin de brhncae ou ses annavtes doivent, puor puvoior être étendus, avoir été négociés et ccuolns en cimoomissn composée des représentants des oingatarnosis snceiadlys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le chmap d'application considéré (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).

ernrepeitss reeanlvt du cmahp d'application de la ctinvnoeon collectvie niataolne des hôtels, cafés et reuaasrntts en dtae du 30 airvl 1997.

Les esrterineps visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF snutaiivs : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont eluxcs les établissements de chaînes revnleat pirlcampneei du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pcanplirie cnitssoe à préparer, à vredne à tuos tpyes de clientèle, des aetmnls et boosins variés présentés en libre-service, que le cenilt disospe sur un paletau et pyae avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au miuinmm composée de 3 établissements anayt une eigesnne clcirmoamee identique.

#### Article 2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les rémunérations hoirares bertus apalicbples sur le tierritroe métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le recespt des slarieas mnmiia cointntnoenvels sinautvs :

(En euros.)

#### Article 5 - Révision et modification

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent avneant ne puet être dénoncé ou modifié qu'à coidointn d'observer les règles définies aux arcitles 3 et 4 de la ceoitnnvon ctloeicvle naolnatie des hôtels, cafés et rteuanrstas du 30 airvl 1997.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les onsgroaitnias pnteaolras et sciyealnds de salariés ont, le 15 décembre 2009, signé un aveannt n° 6 à la cinetovonn civlcteole noinaltae des hôtels, cafés, rnsautearts aifn de :

? rneeorfcir l'attractivité de la bahnre tnat en trmees d'amélioration des citodnions d'emploi qu'en termes de fmroaiotn pefoeolnsnlirse ;

? développer un dlguoaie scioal de qualité au sien de la banhcre d'activité.  
Dans le penmloenogrt et en aocliptan de cet anvaent n° 6, les

## Avenant Salaires n 13 du 12 janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT cmmcreoe ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Le présent anaevnt cnncroee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos ctnroat de fountaion en arneltacne des eertsrnpeis rvnaeelt du champ d'application de la covnventoin ccteloilve ntonaaile des hôtels, cafés et raertsauts en dtae du 30 aivr 1997.  
Les eserpnrierts visées par le champ d'application snot généralement répertoriées aux ceods NAF suivtnas : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).  
Sont eculxs les établissements de chaînes reenlavl pmeepniaclirnt du cdoe NAF 56.10B et dnnot l'activité plnpraicie csinsote à préparer, à vdrene à tuos tepys de clientèle, des atlinmes et boinosss variés présentés en libre service, que le cienlt dosipse sur un peatlau et pyae aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mumniim composée de toris établissements anyat une einnsgee ccoiemralme identique.

Article 2 - Rémunération  
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Les rémunérations haireors breuts aipbalcleps sur le ttrooirrie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rcpseet des saaliers mimianux cieoonntlevnns siantuvv :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	9,10
	2	9,17
	3	9,28

## Avenant n 14 du 1er mars 2012 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; SNRTC ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT cmmoece ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

peerntiraas scioaux ont rrieps les négociations, élaborant le présent aanvnet dnnot les dpinisssoits rmenacept et complètent les dtipioisoss de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 en son ailtre 2.

II	1	9,41
	2	9,54
	3	9,82
III	1	9,88
	2	9,97
	3	10,19
IV	1	10,46
	2	10,64
V	1	12,30
	2	14,35
	3	17,50

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Le présent aanvnet est à durée indéterminée.  
Il enetra en aoiipcptlan le pereimr juor du mios svuiant la pctobiulain auJournal officielde son arrêté d'extension.  
Le présent accrod frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aetlcris L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Le présent anavent ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdonoiitn d'observer les règles définies aux actirels 3 et 4 de la coeitvnonn cvlecotile nanlitoae des hôtels, cafés et rratsutanes du 30 airvl 1997.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Par l'avenant n° 6 à la ceoniovntn cileotlvce naioltane des hôtels, cafés, rtsartaunes signé le 15 décembre 2009, les peearrtnias sauiocx de la bharcne se snot engagés à ce que le saailre hrarioe du 1<sup>er</sup> échelon au 1<sup>er</sup> niaveu de la glrlie de siraale siot au mions égale à 1,01 Simc horaire.  
Les pearenatris sociaux, suuceoix de tiner lerus emeaengntgs et de recreofnr l'attractivité de la branche, se snot réunis aifn de fixer les slraeais mminia acllbppaies aux salariés de la branche.

Le présent anevnat crnnceoe l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos crantot de foraotmin en aretcnlxae des ernripeetss rvveealt du cmahp d'application de la cneotvinon colvltacie nlnoiaate des hôtels, cafés et rtastnaeurs en dtae du 30 arvil 1997.  
Les eipsetnrres visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux cdoes NAF siatvnus : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).  
Sont eulcxs les établissements de chaînes rvnlaeet ppnicemnarleit du cdoe NAF 56.10B et dnnot l'activité pcnrlapie csoitnse à préparer, à vdnree à tuos tyeps de clientèle, des ameiltns et bosisnos variés présentés en libre-service, que le cnielt diossepe sur un paatelu et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minuiimm composée de 3 établissements aynat une eniesnge caceorlmmie identique.

Article 2 - Rémunération  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les rémunérations hiraroes brtues apeapcllis sur le tottrierie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le respct des slreaais miinmaux connnneoevilts siauntvs :

(En euros.)



Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,31	9,59	10,06	10,64	12,58
2	9,35	9,72	10,15	10,82	14,66
3	9,46	10,00	10,37		17,93

Article 3 - Prime TVA  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Quand bien même la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la sous-section dite « prime TVA » est conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants, les parties sociales conventionnelles de maintien de la prime TVA selon les modalités et conditions prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 alors que le taux de la TVA applicable au secteur a été porté à 7 % au 1er janvier 2012. Les parties sociales conventionnelles sur le fait que le maintien de la prime TVA, en dépit de l'augmentation du taux de TVA à 7 %, ne saurait en aucun cas être interprété comme une volonté des partenaires sociaux de reconnaître aux destinataires de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 et plus précisément aux destinataires relatifs à la sous-section de la prime TVA en cas d'augmentation du taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants. Dans l'hypothèse où le taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants viendrait à augmenter à un moment où elle que soit cette augmentation, à la date d'application du nouveau taux, les destinataires du présent accord seraient de plein droit. Néanmoins, le versement de la prime sera maintenu au titre des mois au cours desquels la personne a bénéficié du taux de TVA à 7 % et inversement à l'échéance de la prime prévue à l'article 5 de l'avenant n° 6.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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 fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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.

Avenant n 16 du 10 janvier 2013  
relatif aux salaires minima pour  
l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ;
	SNRTC ;
	CPIH ;
	GNC ;
	UMIH ;
Syndicats signataires	SYNHORCAT.
	FGTA FO ;
	CSFV CTFC ;
	FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le 15 décembre 2009, les associations patronales et syndicales de salariés se sont réunies et ont signé un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants. Aux termes de cet avenant n° 6, les associations patronales et syndicales de salariés sont convenues d'entreprendre la création d'une prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la sous-section dite « prime TVA ». A cette occasion, les partenaires sociaux conviennent spécifiquement que « la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la sous-section dite « prime TVA » est conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants ». Ils ajoutent que « dès lors que le taux de TVA de 5,5 % ne saurait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de la prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés ». Or, à compter du 1er janvier 2012, le taux de la TVA applicable aux hôtels, cafés et restaurants pour ceux de leurs services préalablement éligibles au taux réduit de 5,5 % a été porté par la loi de finances rectificative n° 2011-178 du 28 décembre 2011 à 7 %. C'est dans ces conditions et conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 que les associations patronales et syndicales de salariés se sont réunies afin de tenir les conséquences de l'augmentation du taux réduit de TVA dans la sous-section dite « prime TVA ». Aux termes de leurs échanges, les partenaires sociaux, en plus des avancées antérieures du texte ci-après référencé (mutuelle-remboursement frais de santé, jours fériés supplémentaires (matinées ?) sont convenues des dispositions suivantes qui ont vocation à compléter les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009. Par ailleurs, les partenaires sociaux, pour assurer l'équité de l'attractivité de la branche, se sont accordés pour fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur tout en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en application des dispositions relatives au champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997. Les dispositions visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowling). Sont exclus les établissements de chaînes relevant de la convention collective 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 doive sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Rémunération  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les rémunérations horaires bruttes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le repère des salaires minimaux conventionnels suivants :

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,52	9,73	10,21	10,80	12,74
2	9,55	9,87	10,30	10,98	14,85
3	9,60	10,18	10,55		18,16

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

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 fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

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.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

## Avenant n° 20 du 29 septembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2014

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFTD.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Echelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,63	9,86	10,43	10,95	12,95
2	9,66	10,02	10,49	11,12	15,05
3	9,72	10,40	10,79		20,63

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent avenant est à durée indéterminée.  
Il entrera en application le 1er novembre 2014.  
Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu d'engager des négociations afin de réviser la grille de salaires applicables dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Préalablement à l'engagement de ces discussions, les partenaires sociaux ont rappelé le caractère de caractère économique et financier particulièrement difficile qui préside à ces négociations.

Ils ont également souligné l'instabilité fiscale à laquelle sont confrontés les acteurs de la branche d'activité, constatant notamment la hausse du taux de TVA applicable au secteur.

Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de privilégier le maintien dans l'emploi et le respect des salariés, d'une part, la possibilité du pouvoir d'achat des salariés, d'autre part.

Ils ont enfin souhaité respecter les engagements pris à l'occasion de la signature de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants le 15 décembre 2009.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur tout en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les conditions ci-dessus définies.

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée de l'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowling).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant de l'application du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et 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 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des principes minima conventionnels suivants :

(En euros.)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations

aifn de réviser la gllire de seailars apcibalple dnas le suceetr des hôtels, cafés, restaurants.

Les prernaiteas saouicx ont souhaité ieindqur qu'ils étaient attachés aux ciionnotds de rémunération et de proetctoin salioce (prévoyance et frais de santé) dnot bénéficient les salariés de la bcnahre HCR.

En outre, les oaiatnrsgns penotaalrs et sildnaceys de salariés snregtaiias du présent anevnat ont rappelé le ceonttxe économique particulièrement diilciffe au sien de la bnharce qui se tudairt par un net recul de l'activité et un arccimenosset des fmrtereus d'entreprises.

Elles ont également souligné le fiat que les ptpееvrieccs d'amélioration étaient obérées, en particulier, par l'augmentation de la TVA et des craehgs supportées par les entreprises.

En parallèle, eels ont mis en aanvt luer souhait, d'une part, de privilégier le meintain dnas l'emploi et le rnruceemet de salariés et, d'autre part, de préserver le pooivur d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les oaingtorisnas peearnolts et sydenilcas de

salariés srenigitaas du présent avannet ont fixé les nueuvoax saalries mniima apibpcllaes aux salariés du seecutr des hôtels, cafés, rnarsutates en pnenrat en cptmoe les ocftjbeis sntuivas :

? l'égalité pnseeloinosrflē etnre les hmooes et les femmes, d'une prat ;

? la vrasiooltan des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Dans ces mêmes objectifs, les ongaiotasrnis pnltearaos et saeiynlcs de salariés sgtiaerais du présent aenavnt pnnrneet l'engagement de meenr une ronftēe des csstaloniciāis cneonnnevloeilt atlemecnuelt aclepapibs dnas la branche, et ce sur la base, notamment, du rorppat de brhacne que les mêmes onasnigtraois ennentedt vior finalisé aavnt la fin du troisième trestime 2014.

Les oitnsnoiraags pnlraaotes et sncydeials de salariés sinatageirs du présent avenant, suoiesecus de mtinieanr la qualité du dogiualē social, s'engagent à telivlraar au meitiann des nuievax de progressivité entre le nvaieu I, échelon 2, et le neaviu IV, échelon 2, jusqu'au treme du pcrouesss de rotfene des cianfcislaitoss et au puls trad jusqu'au 30 jiun 2015.

et, d'autre part, de préserver le piuoovr d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les onigitnosaars palneotars et sncaelyids de salariés stinargaies du présent aenavnt ont fixé les nueuuaox sraaleis mimnia albcieapls aux salariés du seecutr des hôtels, cafés, rsarteutans en praennt en ctmoe les oefbtjics svutinas :

? l'égalité pfsolinenoslrēe etnre les hmoems et les femmes, d'une prat ;

? la vaiastlorion des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Le présent avanent crneonce l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos carntot de foaotrimn en arlcentnae des esenpitrs rnleevat du cahmp d'application de la cooiētvnnn cletilvoce natlinoae des hôtels, cafés et rnasrtatues en dtae du 30 arvil 1997.

Les ersterpeins visées par le cmahp d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF suantivs : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exculs les établissements de chaînes rvlaeent pepaclniemrt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité palcrpinie citossne à préparer, à vdnree à tuos tpyes de clientèle, des anielmts et bossonis variés présentés en libre-service, que le cilent dsipose sur un paltaeu et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mimnuim composée de toris établissements aynat une enisenge cilrcoemame identique.

Article 2 - Minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Les rémunérations haoierrs burtes alciplpabes sur le titirorree métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpeesct des salaeris miimna cveieolnonnnts sinvatus :

(En euros.)

Avenant n 23 du 8 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; CPIH ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Préambule

Conformément aux pcriinpes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en atclaopiipn de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pariernteas suicaox ont engagé des négociations aifn de réviser la gilrle de siaearls alpbalipce dnas le sutecer des hôtels, cafés, restaurants.

Les pertaeirnas saouicx ont souhaité iqdneuir qu'ils étaient attachés aux cndonoiits de rémunération et de picetootrn solacie (prévoyance et frais de santé) dnot bénéficient les salariés de la bcanhre HCR.

En outre, les ogrisnaatinos paeorltans et sdicneyals de salariés srtgnaieias du présent anevant ont rappelé le coenttxe économique particulièrement diliifce au sien de la bnhcare qui se traidut par un net rucel de l'activité et un ascncmreioest des frereetums d'entreprises.

En parallèle, eells ont mis en aanvt luer souhait, d'une part, de privilégier le miinaten dnas l'emploi et le rcrmetenuet de salariés

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux alitcres L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Le présent avnaent ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ctioodinn d'observer les règles définies aux aleticrs 3 et 4 de la

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Le présent aevnant est à durée indéterminée.

Il ernreta en apcpatoilin le 1er juor du mios snauivt la pubiocalitn au Jaurnol ocifiel de son arrêté d'extension.

cciovtlele nolinatae des hôtels, cafés et rnrstuataats en dtae du 30 aivr 1997.

Les errntepiess visées par le champ d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF siavnuts : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes revalent pinlapernicmet du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité plircnipae cossnite à préparer, à venrde à tuos tepys de clientèle, des aientlms et bioonsss variés présentés en libre-service, que le celnit dspiose sur un pataelu et pyae anavt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au miimnum composée de tiros établissements ayant une esgienne coacermmlie identique.

Article 2 - Minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les rémunérations hrireaos btrues aiappelcbls sur le tirttreoie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le respcet des seiaalrs mniima clotnvnnoeiens sutvanis :

(En euros.)

Le présent aevnant connrece l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos ctarnot de formtaion en alcanetrne des enrtpeisres rnlvaeet du cmhap d'application de la covetninon

Échelon	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,16
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97		21,55

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent aavnnet est à durée indéterminée.

Il erenrta en aiipptocan le 1er juor du mios svnaiut la patouiblcin au Jraunol ofcefiil de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er sremetpbe 2017.

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aiecrtls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent aneavnt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cniodoïtn d'observer les règles définies aux alcrites 3 et 4 de la ceiotvnnon cilvtoecle nnatilaoe des hôtels, cafés et rtustnaares du 30 avril 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Conformément aux piercnips fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en atliapciopn de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pnriearates saoicux ont engagé des négociations aïfn de réviser la glrile de seaalrs abiipacle dnas le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les pnreaeratis socaïux ont souhaité iïdnqueur qu'ils étaient attachés aux cnotiinods de rémunération et de ptrctoeie siaocle (prévoyance et fairs de santé) dnot bénéficient les salariés de la brhcane HCR.

En outre, les onigiaatrsnos pantolares et saidclenys de salariés sgeiiratans du présent aveannt ont rappelé le ctixonete économique particulièrement difficile au sien de la bnrchae qui se tiudrat par un net reucl de l'activité et un aosimencescrt des feetmrues d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en anvat luer souhait, d'une part, de privilégier le mitiaenn dnas l'emploi et le receunetrmt de salariés, et d'autre part, de préserver le pooiuvr d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les onnaairoistgs potraelnas et senldacyis de salariés siigntaeras du présent aennvat ont fixé les nevouaux sialears mnmiia aillcppeabs aux salariés du stuceer des hôtels, cafés, raesnttuars en pnanret en cmpote les ojeitbfcs sntvuais :

? l'égalité poisfnelreonsle etrne les hmoems et les femmes, d'une prat ;

? et, d'autre part, la vitolsraoain des compétences et de l'expérience des salariés.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annavet cornncee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos caontrt de fmotairon en anenrcatle des etespinerrs rnevalt du chmap d'application de la cooinnetvn clcvtiloeo naolitnae des hôtels, cafés et ruteanrasts en dtae du 30 arivl 1997.

Les eniertperss visées par le cahmp d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF sntvuais : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont elcxus les établissements de chaînes raeenlvt

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SYNHORCAT GNI ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

prelinicnamept du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité piplarince ctssinoe à préparer, à vrnedre à tuos tepys de clientèle, des aientmls et bnissoos variés présentés en libre-service, que le cientl dsiopse sur un plaateu et pyae aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmuiinm composée de tiors établissements anayt une engisene cmmeoilrcae identique.

En aaiocptlpin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitiraegans du présent aavnent cnvnneenoit qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération cnionlvneoneolt mliiamne des salariés en foocnitr de la tliale des entreprises. En conséquence, les dipotoniiss du présent aennavt s'appliquent indifféremment

à l'ensemble des etnrpesires dnas le champ défini ci-dessus, que luer etefciiff siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 2 - Minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les rémunérations hiroears buetrs abacepllips sur le triterrioie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le reepcst des sliaaes miinma cnttoleneivons svutanis :

(En euros.)

Échelon	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	9,98	10,18	10,77	11,30	13,36
2	10,03	10,31	10,83	11,47	15,59
3	10,10	10,66	11,13		21,83

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aenvant est à durée indéterminée.

Il eterna en aiolpaitcpn le 1er juor du mios svianut la publiicotun au Jronual ocefifil de son arrêté d'extension.

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aecltirs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aanenvt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cidootinn d'observer les règles définies aux acetirls 3 et 4 de la cvntoineon ccloitvlee nlatnoiae des hôtels, cafés et rrtaeatsuns du 30 avrl 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux ppienrics fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en acpiitaplon de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les paaeeinrrts scauiox ont engagé des négociations aifn de réviser la gillre de slraieas abipalpce dnas le seteucr des hôtels, cafés, restaurants.

Les peaneatirrs sicouax ont souhaité iidnquer qu'ils étaient attachés aux cdonnitios de rémunération et de poiectrtcon

Avenant n 29 du 16 décembre 2021  
relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI hcr,
Syndicats signataires	FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent anvnaet ccronene l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos ctarnot de fatormion en alrnncate des eernpriets rnvealet du camhp d'application de la cntoneoivn ctloceilve nlniaoate des hôtels, cafés et resaaunrts en dtae du 30

scilaoe (prévoyance et frias de santé) dnot bénéficient les salariés de la brhacne HCR.

En outre, les oisantonirags platoaners et sdyncnailes de salariés saatngiries du présent aneanvt ont rappelé le coxtetne économique particulièrement dfiifiicle au sien de la bnrhcae qui se triduat par un net ruelc de l'activité et un anciemsecstrot des fmruertees d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avnat luer souhait, d'une part, de privilégier le mtneian dnas l'emploi et le rcueretnmet de salariés, et d'autre part, de préserver le pvooir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les onrioasanitgs paaeatrlns et sldaeiyncs de salariés siraitaegns du présent anavent ont fixé les nevaoux saraeils mmiina alpbipeclas aux salariés du steuecr des hôtels, cafés, raantseutrs en peannrt en cotpme les oebfjitcs suatinvs :  
? l'égalité posleosfielnre ertne les homems et les femmes, d'une prat ;  
? et, d'autre part, la viirolaotasn des compétences et de l'expérience des salariés.  
Par ailleurs, il est rappelé que les erpuleomys snot tunes d'assurer, puor un même tivaral ou puor un taviarl de vleuar égale, l'égalité de rémunération entre les fmmees et les hommes.

Le barème des mimnia hrerajos btrus fixé à l'article 2 ci-dessous est cnfomore à ce pcpirine et ne puet corunide à des différences de triematnt entre les femems et les hommes.

Les euoemplrys s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les fmeems et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mntreott en ?uvre ttoeus les meresus utlies puor remédier à ces disparités salariales.

avril 1997.  
Les epnrniteesrs visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux codes NAF snuitvas : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes rvnlaeet pralpnnciet du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité piclnrapie cstsonie à préparer, à vednre à tuos tepys de clientèle, des ailenmts et bonsioss variés présentés en libre-service, que le cnilet dîpsose sur un peaaltu et pyae aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmuiim composée de toris établissements aaynt une enesigne cmalcrmoiee identique.

Article 2 - Minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les rémunérations heariors beturs aiacplplbes sur le teirrriore métropolitain et les Dom snot déterminées dnas le reespct des siaalers miinma ctnielnnneovos stuanvis :

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	11,01 ?	11,30 ?	12,40 ?	13,50 ?	17,50 ?
2	11,09 ?	11,60 ?	12,60 ?	14,00 ?	20,80 ?
3	11,20 ?	12,20 ?	13,00 ?	14,50 ?	27,00 ?

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle mainmorte des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur, dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations

Avenant n 31 du 1er juin 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; SNRTC ; GNI HCR ; UMIH,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en application des dispositions relatives au champ d'application de la convention

de réviser la grille de salaires applicables dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Ces négociations ont abouti à un accord de branche de « Covid-19 ».

En effet, en raison de la crise qui retentit toujours d'actualité, l'activité touristique a été marquée par de longs mois de fermeture, des confinements successifs, les couvre-feux, l'obligation de porter un masque sanitaire, tant d'éléments qui ont eu un impact sur les entreprises du secteur HCR ainsi que les salariés soumis au régime de l'activité partielle.

Alors que la reprise d'activité semble s'amorcer, celle-ci se trouve de nouveau compromise par une nouvelle vague de l'épidémie, déstabilisant les activités économiques de la branche.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui pèsent sur le secteur, les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité de développer l'attractivité de la branche.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations de salariés et les employeurs ont convenu de fixer les nouvelles salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut donner lieu à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Le présent avenant des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings). Sont exclus les établissements de chaînes relevant 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.

Article 2 - Minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les rémunérations hiérarchiques applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des principes minima conventionnels suivants :

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	11,72 ?	12,00 ?	13,04 ?	14,17 ?	18,16 ?

2	11,80 ?	12,27 ?	13,26 ?	14,54 ?	21,50 ?
3	11,90 ?	12,89 ?	13,69 ?	15,17 ?	27,81 ?

Article 3 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Dans un ctextnote d'inflation qui dumeere importante, les perrienatas scoioux cvnneoient de se reoivr au curos du dneirer ttmrserie 2023 aifn d'échanger sur la sauottiin économique et scialoe des enrpsieres et salariés de la branche.

Article 4 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En aptiaclopin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sanitrieags du présent avnneat ceiennnvont qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération ceeninnlvntonoe mnilmaie des salariés en focitnon de la talile des entreprises.

En conséquence, les dsosioipitnis du présent anneavt s'appliquent indifféremment à l'ensemble des esinteerprs dnas le camhp défini ci-dessus, que luer etfeicff siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 5 - Durée, entrée en vigueur, dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent annveat est à durée indéterminée.

Il erttrnea en ailipcoaptn le 1er juor du mios suvanit la pctaobliiun au Jnroaul officiel de son arrêté d'extension.

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aertlcis L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aneanvt proura firae l'objet d'une révision de tuot ou ptriae de son cnetnou dnas les formes et délais prévus par les sttpiniulaos cetelievnonnonls en viuuger et dnas le reepsct des dtspoisnios des atrciles L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Avenant n 33 du 19 juin 2024 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; GHR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent anvenat concrcene l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos cratont de fimrttooan en aetnarlnce des eniterstreps reeavnlt du cmahp d'application de la cvotnnoen cillctevoe nnioltaae des hôtels, cafés et rrunaetss en dtae du 30

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Conformément aux prpinices fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en aiplitopcan de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les peanrairets scoaux ont engagé des négociations aifn de réviser la grlile de sraeials abaplipce dnas le scteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les onotanigrsais praetanols et senyicldas de salariés sarnaitgies du présent aevannt ont rappelé le conxttee économique particulièrement dflifrice au sien de la bnahre qui se turove confronté à une duoble problématique :  
? d'une part, le rnbememeuorst des PGE et la forte dégradation des fndos preoprs des etrsirneeps ;  
? et d'autre part, un niaevu de rentabilité iisnffausnt accentué par un cxttneoe iislnaotnftne où les pirx des matières premières et de l'énergie ne cesesnt d'augmenter.

Pour autant, et en dépit des icdeitnurtes qui peannlt sur le secteur, les panatreiers saociux mtnetet en anvat luer souhait, d'une part, de privilégier le meiatnin dnas l'emploi et le rrmruetect de salariés, et d'autre part, de préserver le poiouv d'achat de ces derniers.  
C'est dnas ce cetxonte très piuirelctar que les oangioarnitss paneotrlas et siecyaInds de salariés sinrgaetais du présent aanenvt ont fixé les nvueoaux siearals miimna aelbicappls aux salariés du suteecr des hôtels, cafés, rtesnaartus en pnernat en cpmtoe les ocejbifts d'égalité penosefsionrllle ertne les hmoems et les femmes, d'une part, et de vilsotaorain des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les eoemlryups snot tenus d'assurer, puor un même taiarvl ou puor un taivral de vlauer égale, l'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hommes.

Le barème des mnimia hraireos bturs fixé à l'article 2 ci-dessous est coomrnfé à ce ppnciire et ne puet couidnre à des différences de trtmaneet etnre les fmeems et les hommes.

Les emuperyols s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femems et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils moerntttt en ?uvre teuots les meuesrs ulites puor remédier à ces disparités salariales.

avirl 1997.

Les eistprernes visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF saiuvtns : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont euxcls les établissements de chaînes rlenavet pilaipmeenrcnt du cdoe NAF 56.10B et dnnot l'activité picnpliare ctsnsoie à préparer, à vendre à tuos types de clientèle, des ameiltns et boosnsis variés présentés en libre-service, que le clenit dsopsie sur un paetalu et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmniuim composée de tiors établissements aynat une egeinsne cmarloeicme identique.

Article 2 - Minima conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les rémunérations hoeirras buters aiacpplbles sur le trirroiete métropolitain et les DORM snot déterminées dnas le rceepst des slearias mimina cnoevlinnetons sunvaits :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12,00 ?	12,28 ?	13,32 ?	14,40 ?	18,43 ?
Échelon 2	12,08 ?	12,55 ?	13,54 ?	14,77 ?	21,78 ?

Échelon 3	12,18 ?	13,17 ?	14,00 ?	15,40 ?	28,12 ?
-----------	---------	---------	---------	---------	---------

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés ne peuvent pas bénéficier de la rémunération conventionnelle des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1er, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il est conclu en application du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant pourra fixer l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## Avenant n 35 du 27 février 2025 relatif à la revalorisation du salaire des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ;
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FCDs CGT ; FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance dans le champ d'application de la convention

	Niveau/Échelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
	1re année	2e année	3e année
Age de l'apprenti			
De 16 à 17 ans	35 %	45 %	59 %
De 18 à 20 ans	45 %	55 %	71 %
De 21 ans et plus	55 %	70 %	82 %
De 26 ans et plus	100 %		

Article 3 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Malgré une forte inflation au cours de l'année 2023, les minima horaires conventionnels au sein de la branche HCR n'ont pas été rattrapés par les hausses conventionnelles du Smic.

Afin de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la branche, les entreprises soucieuses ont mené des négociations permettant de conserver cet avantage, et cela en dépit d'une situation économique incertaine voire défavorable pour les entreprises.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima conventionnels aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises s'engagent à assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires fixés à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre tous les moyens utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Le champ d'application des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowling).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant de l'application du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des plats 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.

Article 2 - Barème de rémunération des apprentis  
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Considérant les caractéristiques inhérentes à la profession, les entreprises sauront déterminer ainsi qu'il suit le salaire des apprentis de la profession :



Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les salariés concernés ne peuvent pas bénéficier du présent avenant ne justifiant pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne peut pas y avoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est prévu en outre que le présent avenant du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 6 - Dépôt et publicité. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

## Article - Préambule

Le 31 mai 2022, les représentants sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont signé un avenant n° 30 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants applicable aux entreprises de la branche.

Par le présent avenant, afin de favoriser l'apprentissage au sein de la branche des HCR, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de renforcer nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger les dispositions de la grille de classification sur le niveau I et de les passer en vigueur de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

La rémunération des apprentis est ainsi exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du Smic.

La formation initiale par la voie de l'apprentissage est, depuis son origine, celle qui contribue le plus efficacement à l'insertion durable des apprentis dans la branche des hôtels, cafés, restaurants. Très attachée à la qualité de ces parcours professionnels vers l'emploi, la branche est attentive au maintien de l'accueil de ses apprentis. Après la mise en place du primes de former, l'organisme de formation de maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux se sont attachés à inscrire une première évolution majeure annuelle de la rémunération des apprentis durant leur parcours de formation.

Pour renforcer encore l'attractivité de la filière et la reconnaissance de l'apprentissage comme voie privilégiée de formation à nos métiers de savoir-faire et d'accueil, les partenaires sociaux ont décidé de relever les pourcentages de rémunération des apprentis. Ainsi, ils souhaitent contribuer à :

- ? donner de l'intérêt aux jeunes de s'inscrire dans cette voie d'insertion professionnelle ;
- ? avoir un impact fort sur l'intérêt que porte la profession à l'apprentissage ;
- ? rééquilibrer les rémunérations, indépendamment de l'âge d'entrée en apprentissage ;
- ? inscrire les entreprises et les apprentis à poursuivre les efforts jusqu'à leurs termes.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 3 décembre 1997

*En vigueur en date du 7 déc. 1997*

Aitcrle 1er

Snot rdnuées obligatoires, puor tuos les eymrpolues et tuos les salariés crimops dnas son camhp d'application, à l'exclusion des discothèques et des tuertairs otaregsanrius de réception (1), les dtsoiionisps de la ceonnitovn cclletvioe ntaniolae des hôtels, cafés, rtauesrtans du 30 airvl 1997 :

- les dipioosnts is du quatrième alinéa du paraaprghe de l'article 10 du ttrie 2, rtiaelf aux disoiptsnios particulières puor les délégués du personnel, snot eecuxls cmroe cnreaoitrs aux dostipnoiiss de l'article L. 424-2 du cdoe du travail.

Le mot " neuf " friuagnt au quatrième alinéa du ponit 3 de l'article 22-1 du ttrie 6, reailtf à l'horaire moeyn dnas le cdrae de la modulation, est exclu, au rreagd des litmies fixées à l'accès au chômage pieartl par le 2° de l'article L. 212-4-8 du cdoe du travail. Par cohérence, le trmee " neuf " fiurngat au cinquième alinéa du même pniot 3 est exclu.

L'avant-dernier alinéa du piont 7 de l'article 22-1 du trite 6, rleitaif à la rémunération, est exclu, en vteru du primeer alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le dixième alinéa de l'article 23 du trtie 7 est elcxu cmome caritonre à l'article L. 123-2 du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 23 du tirte 7, rtaief aux congés des rssatitnsosers des DOM-TOM, est exclu, au rgaerd du caractère aenunl des congés payés posé par l'article L. 223-1 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du pnoit 1 de l'article 29-2 du ttrie 7 est exclu, comme catrinore aux dosiptsnois de l'article 7 de l'accord de mniasestualion du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du

## ARRETE du 28 décembre 2001

*En vigueur en date du 28 déc. 2001*

Article 1<sup>er</sup>

Sont reuedns obligatoires, puor tuos les eoumelyprs et tuos les salariés crpimos dnas le cmahp d'application de la cvnotoenin cclletvie ntinioaale des hôtels, cafés, rratstnuaes du 30 arvil 1997, les diosptnsios de l'avenant n° 1 du 15 juin 2001 sur la réduction du tmeps de taavirl clconu dnas le crade de la ctovnionen celoticlve susvisée.

Les acetlris 1.1 (principe) et 1.2 (calendrier) du trite I<sup>er</sup> (temps de traiavl dnas l'industrie hôtelière) snot étendus suos réserve de l'application du deirner alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Le prpaahrgae 2 de l'article 1.3 (mesures d'accompagnement de la réduction du tpems de travail) du tirte I<sup>er</sup> susvisé est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des phgrepaaras II et IV

19 jenavir 1978.

Le pnoit 2 de l'article 5 du tirte 1, rtleiaf à la sasiine en apepl de la Cmoioissmn ntaoalnie d'interprétation et de conciliation, est étendu suos réserve des diisnptiosos de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Le peremir alinéa du pnoit 4 de l'article 6 du trite 1, raeiltf au rôle des csommiionss décentralisées de conciliation, est étendu suos réserve des dptoossniis de l'article L. 522-1 et suivntas du cdoe du trivaal ritealfs aux dpsionitoiss coarnnncet les procédures de règlement des cntlofis colefctlis du travail.

L'article 8 du tirte 2 rateilf à la liberté d'opinion est étendu suos réserve des doinotiipsss de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa du ponit 1 de l'article 29-2 du titre 7 est étendu suos réserve des disiptionsos de l'article 7 de l'accord de meiatsoaniuln du 10 décembre 1977.

Le prmeier alinéa du point 7 de l'article 29-2 du titre 7, rtealif à la déduction des indemnités de la sécurité sociale, est étendu suos réserve des dpissoniotis de l'article 7 de l'accord de masoutesaniiln du 10 décembre 1977.

Alricte 2

L'extension des effets et snctinas de la coovntenin cotclielve nnaaiolte est ftaie à dtear de la pblcoaituin du présent arrêté puor la durée rasnett à criuor et aux conoiidnts prévues par ladtie convention.

Artlice 3

Le duiterecr des roiltneas du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofifeicl de la République française.

Fiat à Paris, le 3 décembre 1997.

*Ntoa : (1) l'exclusion des traiteurs-organismes de réception est supprimée par l'arrêté du 10 jnivear 2000.*

de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui pneost les ctdinnois dnas lelulesqes les eensrrtpeis de vgnit salariés ou moins peeuvt prétendre au bénéfice de l'aide icitanivte et, d'autre part, suos réserve de l'application des dosiipnsois de l'article L. 241-13-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les alinéas 2 et 3 de ce même pgarapahre 2 snot étendus suos réserve de l'application du dneirr alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

L'article 2 (heures supplémentaires) du trite I<sup>er</sup> susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1, prieemr alinéa, du cdoe du traival retilaf au seuil de déclenchement du roeps compensateur.

Le drenier alinéa de l'article 2.2 (modalités d'attribution) du ttrie I<sup>er</sup> susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du tiavarl retalif à la bnaofioictin et à la marjiaootn de srliaae aclepabplis aux hueres supplémentaires.

L'article 3.4 (calendrier individualisé) du ttrie II (aménagement du

tpems de travail) est étendu suos réserve qu'en aaoptipcin de l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du tvraial un accrod complémentaire de bhcnare étendu ou d'entreprise définisse les modalités de décompte de la durée du taarivl de cuahqe salarié anisi que la pisre en cpmtoe et les ciondnotis de rémunération des périodes de la mdoolitaun peandnt lseleqelus les salariés ont été absents.

L'article 3.5 (heures supplémentaires) du trite II susvisé est étendu suos réserve du rpeset de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail.

Le peemirr alinéa de l'article 5 (réduction du tpmes de taarvil par l'octroi de jrous ou de demi-journées de repos) du trtie II susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II, alinéa 1er, du cdoe du travail.

L'alinéa 4 de l'article 5 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II), alinéa 2, du cdoe du taviarl qui prévoit que la pisre des jrous de ropes diot demeetur puor prtaie au chiox du salarié.

L'alinéa 5 de l'article 5 susvisé est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du tviraal aux teems deuqul suele une pratie des juors de reops puet anmletier le cpmote épargne-temps.

L'article 6 (compte épargne-temps) du trtie II susvisé est étendu suos réserve qu'en aipcolptian des dtoinospiiss de l'article L. 227-1, alinéa 11, du cdoe du travail, un aorccd complémentaire de bchanre étendu ou d'entreprise définisse les cniitnodos de trrensfat des doirts des salariés en cas de mauitotn d'un établissement à un arute ou dnas une flilaie du même groupe, les modalités de cosneirovn en tpmes des prmeis et indemnités, les ciotoidnns d'utilisation du cmpote épargne-temps ansii que le calcul, la ladutoiiliqn et le vmenreest des indemnités compensatrices.

L'alinéa 3 de l'article 6 susvisé est étendu suos la même réserve formulée à l'alinéa 5 de l'article 5 susvisé.

Le deuxième alinéa de l'article 7.3 (les arutes cadres) et le preiemr alinéa de l'article 8.2 (dispositions peprros aux creads de l'article 7.3) du ttire III (temps de taarvil des cadres) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tavaril qui définit les catégories de ceadr pur lquslees une cntivoenon de foiraft puet être conclue.

L'article 8-2 susvisé est étendu suos réserve qu'en aocliaptpin des disiopointss de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail, un arcocd complémentaire de brachne étendu ou d'entreprise définisse les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, les modalités de siuvi de l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la chagre de tavrial qui en résulte anisi que les modalités concrètes d'application des règles raveelits au reops qtioeduin et hebdomadaire.

L'alinéa 4 de ce même airtlce 8.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III) susvisé aux trmees dquuel le fioraft en juros n'est ovruet que puor les cedars dnot la durée du tpmes de taravil ne puet être prédéterminée du fiat de la naurte de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils erexnect et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eolpmi du temps.

La gllire de siraeals fagunrit au deerinr alinéa du ttire IV

## ARRETE du 7 octobre 2002

*En vigueur en date du 17 oct. 2002*

Atcilre 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les ermlypueos et tuos les salariés comiprs dnas le chmap d'application de l'accord départemental (Haute-Saône) du 13 décembre 2000, les disptiosnios didut accrod départemental (Haute-Saône) du 13 décembre 2000 relitaf à la msie en pacle d'une cosiimosmn ptarriiae dnas la psieosorfn des hôtels, cafés, rsautratnes en Haute-Saône.

(rémunération) est étendue suos réserve, d'une part, de l'application des dipinsosiots réglementaires pnartot ratsrivloaoein du slraaie miumnm de ccrsiaosne (SMIC) et, d'autre part, de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaivenr 2000 rleatvie à la réduction négociée du tpmes de taairvl qui ituintse au prifot des salariés rémunérés au SIMC une gartanie de rémunération revalorisée au 1er jlleuit de cqaue année.

L'article 10 (contrat de travail) du ttire VI (temps partiel) est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa peirmer de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tivraal qui précise les mntenois oirobiaegltis qui diot comptepor le cotnart de tvaialr à tpmes partiel.

Le snoced tiert du deuxième alinéa de l'article 10 susvisé est étendu suos réserve qu'un accrod complémentaire de brcnhae étendu ou d'entreprise fxie l'ensemble des clsueas otiieoralgbs prévues par l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

L'alinéa 6 de ce même atilrce 10 pmtaertnt de réduire le délai de prévenance de spet jours à trois jours est étendu suos réserve que snoiet prévues par accrod complémentaire de banrche étendu le cleasus mentionnées à l'article L. 212-4-4, alinéa 2, du cdoe du travail, à siaovr les garneaits rleitvae à la msie en oveure puor les salariés à tpmes paertil des droits rcuneons aux salariés à tpmes clpoemt ainsi que la ftioaixn d'une période mimilnae de triaval ctuonine et la loiatimtn du nbrome des cruupeos au corus d'une même journée.

L'article 11 (durée du travail) du titre IV susvisé est étendu suos réserve de l'application des aticerls L. 212-1 et L. 212-7 du cdoe du travail.

L'alinéa 2 de l'article 12 (heures complémentaires et hereus supplémentaires) du titre VI susvisé est étendu suos réserve que siot précisée par acocrd complémentaire de bchnrae étendu la cause de fottiixan d'une période mmnliiae de tiavarl ctnounie ruseiqe par l'article L. 212-4-4, alinéas 1 et 2, du cdoe du traival et pttnemreat de pertor au teris la lmiite d'heures complémentaires ssilpectuebs d'être effectuée.

L'article 12 (coupures) du titre VI susvisé est étendu suos réserve que siot précisée par accrod complémentaire de bnrchae étendu la ciporantere spécifique prévue à l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du traavil et patnemetrt de déroger à la ltiamtioin de l'interruption d'activité à duex heures.

### Article 2

L'extension des eeffts et saonicnts de l'accord susvisé est fiata à deatr de la piuabltcion du présent arrêté puor la durée rentsat à cruoir et aux coitniodns prévues par leidt accord.

### Article 3

Le dcteiurer des reolanits du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oefciful de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord ptnroaal susvisé a été publié au Bulteihn oiifecfl du ministère, fcalciuse Cenionvonts civcolletes n° 2001/27 en dtae du 7 août 2001, dpsolbiine à la Dicireotn des Junrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirlx de 7,01 Euro.

### Ailrtce 2

L'extension des eeffts et sonitacns de l'accord susvisé est fiata à dtear de la puioalbctin du présent arrêté puor la durée rnastet à cuoir et aux ciotdnions prévues par ldiet accord.

### Acltrie 3

Le dtceeirur des rnoaelits du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul ocffiuel de la République française.

## ARRETE du 30 décembre 2004

*En vigueur en date du 1 janv. 2005*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont reuneds obligatoires, puor tuos les emeulyorps et tuos les salariés ciprmos dnas le cmahp d'application de la cnenrvooïn clcvtelioe nltaaonie des hôtels, cafés, rnatsoutars du 30 avril 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 jueillt 2004, les dsopisnois ddiut aanenvt n° 1 du 13 jeliult 2004 (Champ d'application, durée et aménagement du tpmes de travail, congés payés conntneolinvs et jorus fériés, travial de nuit, rémunération et prévoyance) à la cniotnoevn collcvitee susvisée, à l'exclusion :

- des tremes : " cnpaotmt un an d'ancienneté dnas l'entreprise " mentionnés au dereinr alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) du tirte II (Durée et aménagement du tmeps de travail), cmome étant ctoriearns aux dtsioisnops du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tariavl ;

- des duex drneries alinéas du prrgpahaae 9.5 (Interruption d'activité, coupure) de l'article 9 (Temps partiel) du tirte II susvisé, cmome étant caniertos aux dossitponiis du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du taavrl qui ne pteetment pas d'exclure creatnis pnrloesens du bénéfice des cenpioettrars prévues en cas d'interruption d'activité supérieure à duex heures.

La deuxième prahse du ponit a de l'article 4 (Heures supplémentaires) est étendue suos réserve de l'application des doinspsiois du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

L'article 6 (Durées mmiaaelxs du travail) du ttire II (Durée et aménagement du tmeps de travail) est étendu en ce qui cconerne les salariés qualifiés de tlaveialurrs de niut suos réserve de l'application des dsoipnois de l'article L. 213-3 du cdoe du tiraavl et du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002.

Le troisième alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) du tirte II susvisé est étendu suos réserve de l'application des dipotnoissis du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tiaravl aux temres dequilleess le tmeps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne puet fraie l'objet que de ctereinrtpaos suos fmroe de ropes ou financières.

Le ponit c de l'article 8 (Affichage et contrôle de la durée du travail) du tirte II susvisé est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des diopoisniss du peremir alinéa de l'article L. 221-4 du cdoe du tvairal et, d'autre part, des dooisitispns de l'article L. 221-2 du même code.

L'avant-dernier alinéa du pphrgaaare 9.2 (Contrat de tiavral des salariés à tmeps partiel) de l'article 9 (Temps partiel) du tirte II susvisé est étendu suos réserve de l'application des dtoisnois du pimreer alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du taiaval aux teemrs deulqseels le délai de prévenance puet vriaer en deçà de spet jrous jusqu'à un miumnim de trois juros ouvrés.

## ARRETE du 30 décembre 2004

*En vigueur en date du 11 janv. 2005*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont renudes obligatoires, puor tuos les emproueyls et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cnootenvin cclolievte nialnotae des hôtels, cafés, rteuaratsns du 30 aivrl 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 jluielt 2004, les dtpiionsiss de l'avenant du 2 nermvboe 2004 ptnraot révision de l'article 18 (prévoyance) de l'avenant n° 1 du 13 jleulit 2004 à la cieootvnnn cillevcote susvisée, à l'exclusion :

Le piont 2 du phpargraae 16.3 (Durée mlxmaiae du tiaarvl de niut et tmeps de pause) de l'article 16 (Travail de nuit) du titre VI (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dnopissiois combinées de l'article L. 213-3 et du dnreir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du taavrl dlqlseuees il résulte que les durées hbaeddaeromis mameixlas monynee et alobuse de triaavl sur duoze sneimeas dnreovt être cresvtpeneieimt de 46 hereus et de 50 hreeus puor les epenrretss dnnot la durée équivalente est de 37 heures.

L'alinéa 2 de l'article 18 (Prévoyance) du titre VIII (Prévoyance) est étendu suos réserve de l'application des diosntsiops des peemrir et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scolaie aux trmees deellquess seuls les cvrereotuus offanrt des grtaneias de naeviu supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.

Le denreir alinéa de l'article 18 susvisé est étendu suos réserve que la négociation et la cuonioclsn du pltocrooe d'accord tcuhnique fitnncenool annoncé soneit croeofmns aux règles fixées à l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Le septième alinéa du prarpaahge 20-8 (Cas des salariés n'ayant pas travaillé pdneant la totalité de la période de mluoatdoïn et dnnot le catornt a été rompu drnaut cette même période), la première psrhae du huitième alinéa de ce même prarpaahge 20-8 et le ppgrhaaaare 20-9 (Modalités de rorceus au ctanrot à durée déterminée ou temporaire) de l'article 20 (Modulation du tmeps de travail) de l'annexe 1 (Aménagement du tepms de travail) snot étendus suos réserve de l'application des aictrels L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tvaiarl qui précisent les cinditonos dnas llsulqees est déterminée la foraticn silsassbaie de la rémunération.

Le drneier alinéa du prrgaaahpe " Doisionsitps générales " de l'annexe 2 (Prévoyance) est étendu suos réserve de l'application des dsptiosinis des pereimr et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sicaole aux terems dusqeels seelus les curveurtos offnrat des grtneias de nveiau supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.

L'annexe 2 susvisée est étendue suos réserve que la négociation et la couinoscln du pootorcle d'accord thnicquee ftnnncoool annoncé seonit cenormfos aux règles fixées à l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

### Article 2

L'extension des efetfs et saitnnocs de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pcualbtin du présent arrêté puor la durée rneastt à coruir et aux cniidonots prévues par lidet avenant.

### Article 3

Le diteruecr des rloetinas du traavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocfiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beuitlln oiiffecl du ministère, facuiclse ctonnvoincs coeleticvls n° 2004/37, dibosilpne à la Dreiotcin des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pîrx de 7,32 Euros.

- des teemrs : " anavt l'âge de 65 ans " mentionnés au ppahagrrae 18.2.3 (garantie dulboe effet), cmome étant crnoariets aux dsiopnoitiss de l'article L. 122-45 du cdoe du tiaravl ;

- du praphraage 18.10 (Commission piiraarte de suienrvralle du régime de prévoyance), comme étant ciarrotne aux dsitinoposis de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Le phrapgraae 18.7 est étendu suos réserve de l'application des diotipnosiss du pemerir alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

### Article 2

L'extension des eeffts et stninoacs de l'avenant susvisé est fitae à

dtear de la puitciablon du présent arrêté puor la durée rsntaet à ciuorr et aux coniotnids prévues par liedt avenant.

### Article 3

Le dciertuer des rloaentis du tvrhaal est chargé de l'exécution du

## ARRETE du 26 mars 2007

*En vigueur en date du 29 mars 2007*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rneudes obligatoires, puor tuos les eyulmerpos et tuos les salariés crmoips dnas le cahmp d'application de la cniotneovn coelvtlce nnoiltaae des hôtels, cafés, raueatnrtss du 30 avril 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 julelit 2004, les dosnsipioits de :

- l'avenant n° 2 du 5 février 2007, midinoaft ctnerieas dnotiisposis de la coevnointn collective, à la cevoninotn cceiltlove ntaaioine susvisée, à l'exclusion de l'article 1er bis (Extension du cahmp d'application), cmroe étant ciraortne aux dpoitsisions de l'article L. 133-1 du cdoe du travail, aux temres duseleelqs la ceinnotvon de bhnrace ou ses aanenvts doivent, puor povuoir être étendus, aivor été négociés et clnoucs en cmisssmooiin composée des représentants des oanoaintirsgs slyacedins d'employeurs et de salariés représentatives dnas le camhp d'application considéré.

Le pprahrgaae 3 (Temps de pause) frnauigt à l'article 12-3 (Durées mimlxaeas journalières) est étendu suos réserve de l'application des dtiioiposnss de l'article L. 220-2 du cdoe du tiaravl telles qu'interprétées par la juricednpsrue de la Cuor de csostaian (Cass. soc. 12 orctobe 2004, Bull. civ. V, n° 253).

Le deuxième alinéa du troisième pgaarrpahe (Contingent aneunl d'heures supplémentaires) fargiunt à l'article 19-5 (Heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application des

présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oiifcfel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleuiln oecffiil du ministère, flicsucae cnivnnoetos cceolvlties n° 2004/49, dsionblipe à la Dtoriecin des Jurnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

dstpiisnoois de l'article L. 212-7, preeimr alinéa, du cdoe du travail, qui prévoient que les hurees supplémentaires effectuées au-delà du cnnnigetot déterminé en aiicalotppn de l'article L. 212-6 du cdoe du tvaaril puvneet être autorisées dnas les ltmieis fixées à l'alinéa 2 de l'article L. 212-7 du cdoe du tavrail ;

- l'avenant n° 2bisdu 5 février 2007, rleaitf aux salaires, à la ctoeionvnn clcoevltlie naltniaoe susvisée, à l'exclusion de l'article 1<sup>er</sup> bis(Extension du cahmp d'application) cmome étant contrirae aux dnioiposstis de l'article L. 133-1 du cdoe du travail, aux trmees dquesuelles la cnovoienn de banchre ou ses aeenntvs doivent, puor poivuoir être étendus, avoir été négociés et cuocnls en coismiomsn composée des représentants des oagasiitrninos slcyadiens d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp d'application considéré.

### Article 2

L'extension des efefts et stioncans des anevtans susvisés est ftaie à daetr de la poaticilbun du présent arrêté puor la durée rnetsat à criuor et aux conoinidts prévues par ldtises avenants.

### Article 3

Le dreictuer général du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Les tetexs des aantnevs susvisés ont été publiés au Bulteiln oicffiil du ministère, fcialscae cnnetnoivos cteivlloecs n° 2007/10, dniipbloise à la Drtoiiecn des Jauuornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,80 .

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0275 du 28 novembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 26 du 13 octobre 2017 relatif à l'obligation de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage : permis de former, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 6 renvoyant à l'article 3 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, et sous réserve, d'autre part, du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14.060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa du 2 de l'article VIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Le premier alinéa du 3 de l'article VIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0008 du 10 janvier 2020**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'accord du 4 février 2019 relatif à la dissolution de l'association paritaire de gestion des moyens HCR prévoyance et HCR santé, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/24 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0047 du 25 février 2020**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'avenant n° 1 du 29 mai 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la CPNEF de l'industrie hôtelière, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0130 du 29 mai 2020**



## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 7 du 21 mars 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le tableau de garanties de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0188 du 1 août 2020**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le terme : « nationale » figurant au 15e alinéa de l'article 2 et au dernier alinéa de l'article 3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0188 du 1 août 2020**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'avenant n° 8 du 11 juillet 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.

Le 5e de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0282 du 21 novembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'avenant n° 9 du 15 novembre 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais soins de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, l'application des honoraires limites de vente et, d'autre part, les périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Le 5e alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/31 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0099 du 27 avril 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord professionnel du 5 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au quatrième alinéa du 1° de l'article III, les termes : « et de contrats aidés » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect de l'article L. 6324-1 du code du travail.

La première phrase de l'article V est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

Les alinéas 12 à 21, intitulés « les blocs de compétence » de la seconde partie de l'annexe 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Les certifications, visées ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- DCL portugais - diplôme de compétence en langue pour le portugais ;
- DCL Italien - diplôme de compétence en langue pour l'italien ;
- DCL russe - diplôme de compétence en langue pour le russe ;
- DCL espagnol - diplôme de compétence en langue pour l'espagnol ;
- DCL allemand - diplôme de compétence en langue pour l'allemand ;
- DCL FLE - diplôme de compétence en langue pour le français langue étrangère ;
- DCL chinois - diplôme de compétence en langue pour le chinois ;
- DCL anglais - diplôme de compétence en langue pour l'anglais ;
- DCL FP de 1er niveau - diplôme de compétence pour la langue française professionnelle ;
- DCL arabe - diplôme de compétence en langue pour l'arabe ;
- Bilan de compétences.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

## **dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0220 du 21 septembre 2021**

### **Article 1**

L'article 1er de l'arrêté du 26 juillet 2021 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

« Les termes "celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés" figurant au dernier alinéa du préambule, ainsi que les trois premiers alinéas de l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

« Le 5e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

« Le 1er alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

« Le 2e alinéa de l'article 12 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail. »

### **Article 2**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 26 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

**JORF n°0172 du 27 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 mai 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au dernier alinéa du préambule, les termes « celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Le 5ème alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

Le 1er alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le 2ème alinéa de l'article 12 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/24 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 17 septembre 2021 modifiant l'arrêté du 26 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu**

