

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/**

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

Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997	5
Article - Préambule	5
Titre Ier. Dispositions générales	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
Article - Titre II. Liberté d'opinion et liberté syndicale	6
Article 8 (1) - Liberté d'opinion	6
Article 9 - Droit syndical	6
Article 10 - Représentation du personnel	7
Titre III. Égalité professionnelle	8
Article 11 - Égalité professionnelle entre hommes et femmes	8
Titre IV. Contrat de travail	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
Titre V. Apprentissage et formation	12
Article 18 - Apprentissage	12
Article 19 - Formation professionnelle	12
Article 20 - Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles	12
Article - Titre VI. Durée et aménagement du temps de travail	12
Article 21 - Temps de travail dans l'industrie hôtelière	12
Article 22 - Aménagement du temps de travail	15
Titre VII. Congés et suspension du contrat de travail	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
Titre VIII. Rupture du contrat de travail	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
Titre IX. Salaires et classifications	19
Article 34 - Classifications	19
Article 35 - Salaires	20
Article - Titre X. Prévoyance	21
Textes Attachés	23
Annexe II d'application. Accord du 2 mars 1998	23
Annexe III. Modèle de contrat de travail à durée indéterminée	26
Adhésion par lettres du 1er décembre 1997 de la CFHRCD à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants	27
Accord du 30 juin 1998 relatif à la retraite complémentaire des salariés	27
Procès verbal de la commission de conciliation de Poitou-Charentes relatif aux dates de saison Procès-verbal du 12 février 1999	30
Accord du 1er juillet 1999 portant création d'une commission régionale de conciliation (région Centre)	30
Avenant du 13 décembre 2000 relatif à la mise en place d'une commission paritaire en Haute-Saône	31
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	33
Adhésion par lettre du 3 septembre 2004 de la CFTC à la convention collective hôtels, cafés, restaurants	48

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

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	146
Avenant n° 32 du 1er juin 2023 relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle	147
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	159
Avenant n° 34 du 19 juin 2024 relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant	164
Avenant n° 2 du 27 février 2025 à l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	166
Accord du 21 mai 2025 relatif au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation des travailleurs en situation de handicap	167
Textes Salaires	168
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
Textes Extensions	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
Textes parus au JORF	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 lerte du 1er décembre 1997 (BO 1998-2) ; Syndicat naantiol CTFC hôtellerie, restauration, BP 973, Piars Ceedx 17, par lrette du 3 stbermee 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 rueoiasatrtn thématique et ciolmmercae (SNRTC), 9, rue de la Trémolle, 75008 Paris, par ltetra du 10 février 2011 (BO 2011-38).
Organisations dénonçantes signataires	SNRPO par lrttee du 19 juin 1998 (BO CC 98-34).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

La présente ciontoenn cievctolle est une covnetinon cvlectloie natianloe cdrae qui établit un enbemlse de dtsniooiipss générales alilabpcps à teotus les eterespnsi cerpsmois dnas son champ d'application.

Il est précisé que les salariés bénéficiant iimnldilvdneeuet ou collectivement, à la dtae d'application de la présente cvotionenn cotvelice naoaltne cadre, de dtnisoipisos puls anetgevasaus au trte d'accords antérieurs aux nuveiax national, régional, départemental ou par acorcd ou ugase dnas l'entreprise csvoenrnet ces avgaeats acquis.

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

- la convonetin clitvolcee nltoaiane des hôtels du 1er jellut 1975 modifiée par les pclortoeos d'accord des 21 mai 1982 et 13 juin 1983 (chaînes hôtelières adhérentes au SNC) ;
- la coeninvotn coitcelvle du SIGH de 1969 modifiée par aneanvts dnot les dreernis snot en dtae du 1er jellut 1982.

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

Les aengtaas ruconnes par la présente contneiovn ccoveltile nltnoaias cdrae ne pvenet en acuun 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 cenvionn clctoeive nltnoaias cdrae s'applique dnas tuotes les esripetnrs 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 rrssaaentut ;

- 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 nmnoemtata au pnesoernl d'exploitation, d'entretien, de maintenance, anisi qu'au psoerennl administratif.

Les eetrnpseris 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 eiprnertses d'alimentation et de rtaorsiatuen riadpe aanyt puor vitacon de vernde elxvmeieunst au citpomor des amilnets et des bnssioos présentés dnas des cietdomneitnnns jtbleaes que l'on puet cmnmooes sur pclae ou etemoprr ;
- les eupreolymys et salariés taalvnrilat 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 elxue 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 pbitacoluin au Joanurl ofefciil de l'arrêté ministriel 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 cytoillece noatanile crdae proua être modifiée et/ou complétée à tout mneomt à l'initiative d'une ou plusieurs parties sgaitrieans ou y ayant adhéré ultérieurement.

Toute demandre de révision ou mtiiooicfdan diot être portée simultanément à la cinnsssoacae des aeturs sraegitanis ou à ceux ayant adhéré ultérieurement par ltrete recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un perjot de rédaction nouvelle.

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

Dans l'attente d'un nuvoel accord, les dpiiosonsts prévues à la présente ceovntionn ciellvcoen nnltaoae 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 pproauneit être apportés à la cnvtoieon colteveilce nationale.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

La présente ctovionnen clcoteveile nlnltaoae cdare puet être dénoncée à tout moment, selon les dopnotsiisis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du tarvial mneoyant un préavis de 3 mois. La dénonciation diot oleatibmrgent être globale. La pitare dénonçant la cvnntoieon dvera en ifrmeonr les atures pterais srtaaengis par ltrete recommandée aevc accusé de réception. Le pniot de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation. Les efefs de la dénonciation snot ceux 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 arclte s'applique dnas la lmtiie mlxamaie de vgint 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 tvarial teuns à Paris.

2. Mietann du salaire

Le salarié bénéfice du menitain de son sliaare qui lui srea payé par son eoypulmr dnas les mèmes cdonotnis que s'il aavait travallé dnas l'entreprise le juor de la réunion.

3. Indemnités

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

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

- un ffariat 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 ognisotaairn et par séance) :

- un foiafrt nuitée (chambre, couchette, petit-déjeuner) par séance d'une vauelr de qinuze fios le MG ;
- un foiafrt de 2 rapes par séance d'une vauelr de dzuoe fios le MG ;
- un friafot traosprt région penrsniae par séance d'une vulear de duex fios le MG ;
- le rbunoemesemrt du tnsrrpat sur la bsa d'un blliet SCNF A/R en 2e classe, réduction déduite, queul que siot le meyon de tarosnprt utilisé.

4. Modalités

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

Les jtfciutfaiiss et les ddemenas dverot être tiarnsms par l'organisation scyniadre 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 reemnsoeumbr srea effectué par les otiagnornas pelrotaans aux oirtonasanigs saeldniycts 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 cttrtnencoas rsnasnieecont l'entière liberté de s'associer puor la défense ccoevltie des intérêts afférents à luer codntioin de salariés et d'employeurs ainsi que la pteilne liberté puor les sydtncais d'exercer luer aocitn dnas le cadre de la loi et des aeturs doiisinstos conventionnelles.

Article 8 (1) - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

L'entreprise étant un leiu de travail, les euoylepmrs s'engagent à ne pas tneir cmtpoe de l'origine salacie ou ethnique, de l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, des ftnconios représentatives sadlinyces ou autres, des oiopnins politiques, poulehghiosis ou des ccoyreans rgeiseleuis puor arrêter lerus décisions de qgleueue natrue qu'elles soient, intéressant le fenmoietoncnnt de l'entreprise et neoammnt 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 sainydl est rnoecnu dnas teouts les esnireeptrs dnas le rpecest des dortis et libertés gtiaans par la Cutitstoionn et par les dsipsitonois législatives et réglementaires en vgueir :

- 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 leiu de travail. Simultanément à l'affichage, un elrxepaime est remis à la dciolein ou à l'un de ses représentants ;

- la cltecole des ciatniotoss sndcyleias puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise conformément à l'article L. 412-7 du cdoe du tavrail ;
- la dioffuisn des puialnotibcs et trtcas de nruate slnaiycde est autorisée dnas les établissements aux hruees d'entrée et de sriote du pnernseol hros les lcoaux ouvetrs à la clientèle ;
- le cennotu des affiches, ponlciatiubs et tactrs est lrbinemet déterminé par caque onrigiataosn syndicale, suos réserve de l'application des dnoiopitsss rlavtiees à la prssee ;
- les sinotces sinclayeds exercent luer droit de réunion conformément aux dioisnostips de l'article L. 412-10 du cdoe du tviaarl dnas l'enceinte de l'entreprise.

Des atoijotsniuars d'absence preeuvnt être accordées après préavis d'au mnois 15 jruos aux syndiqués pvoours d'un maandt régulier de luer otanaoisgirn sanlycdie puor asestistr aux réunions stttareaius des ogrioantsinas sadnlicieys 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 salari, le mxaiumm de 6 jours.

Des asitaotnroius d'absence snot accordées aux salariés qui piitrcapnet aux réunions visées à l'article 7 dnas la liimte d'un nmrobe de pensoenrs fixé par la présente cionvention collective. Dnas ce cas, le salari 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, qnuad clea srea nécessaire, ctpmoe tneu de la nuarte du poste, un délégué aensbt puor ercxeer son mandat, qnuad la durée d'absence srea d'au mions 1 demi-journée et moyannet 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 ftirmoaon professionnelle

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

1. Les paarrnteeis scoiaux décident de privilégier et de considérer prami les aoincts proirieraits les atoicns de frimotan aynat puor ojicbef :

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

2. Les myoens rounches aux délégués scyianudx et aux ietacsnn de représentation des salariés puor l'accomplissement de luer mosisin dnas le dinmoae de la fiomotran :

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

- de l'information des délégués scyniduaux ;

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

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

À ce titre, une crocettan srea engagée au sien de l'entreprise aevc les iesacnts de représentation du pnornseol (délégués syndicaux, délégués du psnonreel et meerbms du comité d'entreprise), pnatrot sur :

- les meynos d'expression des bisneos et aptnioasrs des salariés ;
- le blain puor l'année antérieure et puor les atnoics menées prendat l'année en corus au ttire de l'ensemble des dsoifistis 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 iaecnsnts ont la possibilité de fiare apepl aux sutctrues de la fsrseion que snot la CNPE/IH et l'OPCA/FAFIH.

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

Déroulement de carrière des représentants

Les pirtaes réaffirment luer enageegmnt à vior appleuipr les distnouopss légales et cnlnevlneiotones cocrnaent la pcoiotren dnot bénéficient 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 ecffiae que si celle-ci luer dnnoe la possibilité d'exercer une activité pslnenorofleise cnrposdoaenr à luer qualification.

Tout tiuirtale d'un mdnaat bénificiera, à sa demande, d'un eneeirtn aevc son rbnlaeospse en vue de mtetre en oeuvre, si nécessaire, les meynos petamernt 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 salari dnas une misoism de représentation cvlectiole est l'occasion d'un eeiinrnscsehmt muutel et ne diot pas se révéler, puor le salari, être une earnvte à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtentio de pominortos ou d'augmentations iduliveniedls de slaraie :

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

- à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après crtocienaotn aevc la dctieorin de luer établissement et/ou les rasoslpreebns hiérarchiques concernés, bénifient, 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 aciuqs au srceive du bein commun.

Dispositions particulières

Délégué syndical

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

Délégué du personnel

La représentation du perneonsl au ttire des délégués du pesnrhoel est organisée dnas les établissements emnoapylt au minos 11 salariés, seoln les cnidtnois fixées par les dioisptinsos législatives et réglementaires en vigueur.

Le délégué du poenensl informera, dès qu'il en arua connaissance, son eloupymer de la dtae à lelaquelle il excreera son doirt aux heerus de délégation.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations à l'entreprise et de faire valoir les intérêts des salariés et à l'application :

- du code du travail ;
- des lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité et la protection sociale ;
- des conventions et accords collectifs de travail conclus dans l'entreprise.

Exceptionnellement, pour l'exercice du droit de réunion des délégués du personnel, en cas d'impossibilité liée à un manque de temps disponible ou à la taille de l'établissement, une autre (de vraies ou vraies autres que 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 autre que la présence de la clientèle et dans les conditions pratiques de la réunion (1).

Comité d'entreprise

La représentation du personnel au sein 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 sera au comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales, une situation de fonctionnement d'un mandat au moins équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce mandat s'ajoute à la situation destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en proportion 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 expérimentation collective des salariés permettant la prise en compte de la situation 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 conditions de travail dans les préjudices des dispositifs des accords 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 coexistent 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 du 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, possède d'un « équivalent ancien » d'éligibilité » de 1 année.

S'il s'agit d'un établissement saisonnier de l'industrie hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, l'« équivalent ancien » 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 dans l'établissement du salarié durant la totalité de l'année saisonnière est suffisante pour la prise en compte de son « équivalent ancien ».

À défaut de dispositions spécifiques, l'année calendrale de référence pour les établissements saisonniers se déroule du 1er décembre au 31 mars pour éviter de décliner le début des saisons d'hiver.

Ce rythme correspond en général aux cycles commerciaux des entreprises saisonnières.

(1) *Dotpoussis de l'alinéa concernant l'extension par arrêté du 3 décembre 1997 comme catégories aux dispositifs 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 par 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 ordininaire 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 égale des salariés un ensemble de compétences professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une qualification 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 conformément à son embauche par l'entreprise ou son contrat écrit (voir modèle figuratif en annexe III) :

- à la date du travail, soit par la remise du contrat s'il est établi, soit par la remise du document relatif à l'entreprise dans la déclaration préalable d'embauche ;
- en tout état de cause, le contrat doit être remis au plus tard dans les 48 heures.

Devront être conservés dans le contrat de travail les mentions suivantes :

- référence aux textes clennonetivs et accrds d'entreprise et règlement intérieur qnuad il esitxe ;
- immatriculation, nom, identité jrdiique de l'entreprise, siège scoial ;
- leiu de trviaal (à défaut, iotcdiann du leiu de tirvaal fxie ou prédominant, le prcpinie que le tlviearaulr est occupé à deirvs endroits) ;
- fonction, statut, ntraue de l'emploi, nevieu et échelon de la glirle de cnacfoaltssiis ;
- rémunération au fxie ou au pugeantrco sur le HT ou le TTC en iadiqunnt le tuax du puarntocgee et le minumim gtarnai ;
- identité du salarié sloen les donisitipsos légales ;
- durée du traavil hebdomadaire, mensuelle, anllneue ou saisonnière ;
- période d'essai ;
- dtae et herue d'embauche ;
- nom et aersdse de la ou des csiseas de reteitars complémentaires et, le cas échéant, cuex de l'organisme de prévoyance ;
- durée du congé payé.

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

- lorsqu'il s'agit d'un remplacement, le nom et la qoutilicafain du salarié remplacé ;
- lorsqu'il cormtpoe un temre précis, la dtae d'échéance du treme et le cas échéant une cslae de rmuoveneenelt ;
- lorsqu'il ne coromtpe pas de tmree précis, la durée mnlmiaia puor leualqle il est clconu ;
- la désignation du potse de travail, et le cas échéant si celui-ci fiugre sur la litse des petsos à rquesus au snes de l'article L. 231-3-1 du cdoe du travail.

Dès son entrée dnas l'entreprise, chuae salarié diot être informé de l'existence de la coeventnion collective, ansii que du règlement intérieur et des aocrcts d'entreprise puor auant qu'ils existent.

Aux etneapcmcls réservés aux cantinimuocom destinées au personnel, les salariés poorunt :

- pnrrede ccoainanssne du leiu de ctastniluoon de la cvinotneon ccleilvote et de l'accord d'entreprise ;
- clustnoer le règlement intérieur.

Le présent aocrd s'applique aux eirsneretps définies à l'article 1er de la coeointvnn ccileovtle nlioatane des hôtels, cafés, restaurants.

Le présent accrod s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fiat l'objet d'un cnheaengmt de psiarætrte et dnot les cidoointns puor l'application des dopsstnoiis de l'article L. 1224-1 du cdoe du traival ne snot pas remplies. Il s'agit nommteat des stitaunios de casioestn des cotnatsr cmeurmicaox ou publics.

Le présent arcocd est aapbplicle lgruose teotus les eetresipns concernées par le tfrnseart de pnsoneel eenrntt dnas le champ d'application de l'article 1er de la ceoonitvnn cvteilleo ntionlaae des hôtels, cafés, restaurants.

Une cioneonvnn de trrfnesat etnre les ernitpreess intérressées prroua être conlcue avnat la dtae eteiffvce de paoisstn de l'activité, au puls trad 10 jorus aavnt le transfert, dnas le rceespt des dpsootniis de la ctnovoinen ctivocle nnolaitae des hôtels, cafés, restaurants. Il est précisé que la ctioenvnn de trraenfst n'est pas une ciotniodn d'application au tfsrarent du prnoensel qui deremue de pilen droit.

2. Cnnioditos de matinien dnas l'emploi

L'entreprise reenrpesue s'engage à gtniraar l'emploi du pneronsel affecté à l'activité fisaant l'objet de la rpirsee lrosuqe les salariés concernés repinlessmt les cnnidtoios cillumevtas sevautins :

- être tltiaire d'un ctornat de taarvil au snes du cdoe du tavairl ;
- jiitefsr d'une atfftcoiaen sur l'activité concernée deiups au mnios 6 mios cladienreas ;
- être affecté mjenoamarireitt à l'activité concédée, suaf accord exprès crnortiae clnoco entre les eesrnterpis concernées et le salarié ;
- ne pas avior été aenbst au moins 4 mios excepté puor les salariés en congé maternité, congé pentaarl d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, adccient de tvaail ou maadile professionnelle, asini que puor les salariés en congé de formation. La ntooin de 4 mios est définie cmmoe les 4 derenris mios ceinlaerdas précédent le transfert.

Ces cndntioios cialutuevms s'apprécient au juor de la cassitoen de l'activité par l'ancien prestataire, au tmere du ctrnoat ccmraimeol ou pulibc ou de la dtae fixée par les parties.

À défaut de réunir les cnoitndos cuuieavmlts précitées, le salarié dmueree rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés aynat une ptritcooen attachée à un mandat, élus ou désignés et riasnselpmt les cdntonois prévues ci-dessus, bénéficient du mainiten de leurs maatnds au sien de l'entreprise rnspuere dnas les cnoitndos prévues aux atciles L. 2324-26 et L. 2314-28 du cdoe du travail.

3. Oalntbioigs ceumnom aux eerrsiptes concernées

3.1. Information. Cnlutsooaitn des représentants du personnel

Chaque eersipnre devra, aanvt la pisoasatn eetfcvfe de l'activité, inerfmor et cusontler le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du poensrel sur l'évolution de l'activité et le srot du personnel. Ctete information/consultation dnnoe leiu à la rédaction d'un procès-verbal.

La ltise prévisionnelle coparnomtt les nom et prénoms des salariés concernés asini que luer sutatt dreva être établie et tmrisanze aux itcnsans représentatives du personnel.

3.2. Iitfomaronn des salariés

Chaque entirpsere dvrea irmnofer les salariés dnas les merluleis délais et au puls trad anvat la poasitsn efvecitfe des ctrotnas de travail, de l'évolution de l'activité et du srot du pesnrnoel affecté.

1. Cmahp d'application

4. Ointiolgabs de l'entreprise cédant l'activité

4.1. Liste du personnel

Une litsse est établie par l'entreprise cédante de tuot le prensnoel affecté à l'activité repaire dnas les citoitndons de l'article 2 et cnmpoed oigmeetlnbarot les mnonties svunaetis puor cauque salarié concerné :

- nom et prénoms ;
- nrtuae du caontrt de tvraail ;
- dtae d'entrée dnas la société ;
- statut ;
- siralae auennl burt (fixe + variable) ;
- durée de tiaravl ;
- nmbore d'heures aiqucs au ttrie du dirot iivuenddil à la firooatmn ;
- nborme de congés payés aquics à la dtae evffetce du trfarnset ;
- jorus fériés gnariats réalisés et non compensés ;
- le cas échéant, le mitof de l'absence ;
- maandt occupé lorsue le salarié est un représentant du pnnoesrel ;
- représentation du salarié puor des madnats ieenrtns et enxertes n'entraînant pas de pctooetrin particulière.

Cette ltsie diot être accompagnée des dtnumecos sitvauns puor cuqhae salarié concerné :

- crtnoat de tvaairl et aanttevs éventuels ;
- 6 derriens belluints de piae ;
- dernière fiche d'aptitude médicale ;
- dseiosr iddnievuil de cauque salarié.

La ltsie du porsnneel et les doectnmus cités aux alinéas précédents dneviot être tnsmairs par écrit à l'entreprise rarnepnet l'activité anavt le tsrnreafctif des salariés.

4.2. Arodccs ctcfleios et usages

Les acdcors ctoieillfcs et ugseas en vuiguer au juor du trfarnset dvonert être tarisnms par écrit à l'entreprise rnpreeant l'activité au puls trad 15 jorus oaevbuls anavt la reprise.

4.3. Règlement des salaires

L'entreprise cédante retse rvdeleabe du slaarie et de ses ascrescieos jusqu'au juor de la reprise.

À la dtae précédent le trfesart des salariés vres le repreneur, l'entreprise cédant l'activité diot rtremtee une atitestaoon d'emploi à chaque salarié concerné par la muerse fniasat référence au pstoe occupé, aux congés payés acqius (y crpois les congés payés reportés) et aux dtaes pudent lleulseeqs le salarié arua été à son service.

4.4. Dettes et créances salariales

L'entreprise cédante s'engage à sdloer à chaque salarié concerné par le tesrnarf :

- les congés payés reportés au-delà de la période de pisre prévue par l'article 23 de la civtnoonen ciolcetvle nilaotnae à la dtae précédent le tseafnrt ;

- les éventuels JTRT acquis et non compensés au juor précédent le tnasfrer ;

- et les jruos fériés gnraiatcs acquis et non compensés au juor précédent le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise rprnaenet l'activité les smemos ceotdrpanroses à :

- l'indemnité de congés payés en cours d'acquisition et/ou de psrie tles que prévus à l'article 23 de la ceotvinonn cvltleocie natnioale ;

- et la quote-part des pimers éventuelles anyat le caractère de siarale (hors peimrs exceptionnelles).

Ces dttees et créances sraaialels dorvnet être tenasrmsis au puls trad avnat la dtae eitfcvefe du transfert. Ces oioaibglnts ne s'appliquent pas en cas de rrneseemesdt ou lqiiiaodtun de l'entreprise cédante.

5. Oganotilbs de l'entreprise rraeenpnt l'activité

5.1. Modalités d'information

L'entreprise rueepsrne est tneue de se friae connaître à l'entreprise cédante au puls trad 45 juors oeaublrvs anavt la rseirpe de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a csoacniasnne de cette reprise.

5.2. Établissement d'un annevat au cotnrat de travail

L'entreprise rneparnet l'activité établit un aanenvt au cortant de tviaarl qui :

- mtonnione le cenahmnget d'employeur ;
- rnepred les caeuuls particulières attachées au crtoant de taarvil nmmeonatt l'ancienneté, la qaouilcifain (niveau et échelon équivalents) et la rémunération anllunee ttolae (le cas échéant priems et vealibas inclus) alplceiapbs au monmet de la rericpe des cotntras de travail.

L'avenant diot être reims au salarié dnas les 15 jours ovubalers sianuvt la reprise.

5.3. Srot des congés

L'entreprise renepart l'activité dvera aordcecr les congés qui ont fiat l'objet d'une imtniaiesodnn dnas les cotoindins prévues à l'article 4.3.

5.4. Stuatt collectif

Le salarié bénéficié du sattut collectif, y crpoims la prévoyance et les fiers de santé, du nveoul eopymuelr qui se substtueia dès le pmreier juor de la rirpe à culei du précédent employeur.

Lorsqu'elles existent, les somems versées au tirte de l'épargne slaairlae sornet au chioix du salarié et en accord aevc l'entreprise rpnenaet l'activité dnas le rpeecst des règles légales :

- transférées dnas les fndos du nvuel eelopmyur qui derva firae les démarches de rnterampaeit des fndos ;
- ou débloquées et reversées au salarié.

Le salarié diot friae connaître son coihx au nouvel employeur. À défaut de choix, les fndos rnoserett inpoiensdilbs conformément aux aorcdcs et/ou règlements régissant l'épargne sarallaie à la dtae du vrmeesnet 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 fermé.

La période d'essai, ainsi que sa durée, sera maintenue ou prévue dans le contrat de travail ou la convention d'embauche.

La durée de la période d'essai est de :

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

En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit sera 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 exercices et des saisons sont précisées comme suit :

1. Extras

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

Un exercice 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 exercice qui se termine temporairement par le même établissement des moins de 60 jours dans un temps civil pourra déclencher la réinitialisation de son contrat en fonction à durée indéterminée.

Le statut de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum civique de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que peut percevoir dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualité 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 percevra une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue, quelle que soit la durée du contrat.

Un contrat sera établi pour chaque vacances. Toutefois, si plusieurs vacances sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bilan de paye récapitulatif qui sera validé toutes les vacances sans que la durée juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le barème individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur.

2. Saisonniers

Le travail 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 nécessaires appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixées dans le 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 inférieur à 1 mois, ni excéder 9 mois, sauf réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lors de celles-ci et maintenue en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

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

Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de renouvellement pour la saison suivante.

S'ils comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par la convention sa volonté de renouveler le contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non-confirmation, la clause de renouvellement devient caduque.

Les contrats saisonniers pourront 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et devront tout au moins 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 syndicales 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 prorata 3 et 4) et 22 (hors article 22.2) de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes du troisième addendum (Avenant n° 1 du 13 juillet 2004).

Article 16 - Travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les personnes 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 vacances 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 proura être simous à une période pirootbrae qui ne puet excéder la durée de la période d'essai prévue puor la catégorie pefeinlolossrre correspondante. Pdament cttee période, le mnntaot de la rémunération ne puet être inférieur au mmuiuim cnnotnevioel du nuveoau ptose occupé.

À l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dnas le nouveau poste, sa rémunération eecitvfe srea égale au manntot mumiim cnnonvneetil du potse occupé tel que défini dnas la gillre de classifications.

Dans le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dnas son aecnn ptsoe ou dnas un elmpo équivalent, aux codotniis de l'ancien poste, ne suiraat être considérée cmome une rétrogradation.

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

Durant cttee période, le salarié pmoru tnmarepmieort perçoit une prime, étant etnnedu que le manntot de la rémunération, pime comprise, ne puet être inférieur au mmuniim ctnneneoovinl du neouveau psote occupé.

Au rtoeur du salarié remplacé, le salarié pomru est réintégré dnas son aiecn ptsoe sloen les cnnooidits de ce poste, snas que clea piusse csnioutetr une rétrogradation.

titre déroge au ttxex législatif réglementaire ou acrocd antérieur tnaitat des mêmes sujets.

Cependant, les salariés tnlrlviaaat sur la bsa d'un hrarioe de 39 hreeus ou sur cllee d'un régime d'équivalence puls fvrablae que ceuli défini à l'article 21 conninetut à bénéficier de ces dispositions. De même, les pensrolens paramédicaux des établissements ayant une activité de thalassothérapie ne snot 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 hddromeiabae au taavir est de 43 heures.

Pour les aretus salariés, la durée hmraioabddee de présence au tvarail est fixée cmome siut :

Dans les établissements de puls de 10 salariés :

- à cpmotor de la dtae d'application de la présente cvoonentin coliecvle : 44 hreues ;

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

Dans les établissements de 10 salariés au puls :

- à cpmotor de la dtae d'application de la présente cenivnootn cvletilco : 45 hueers ;

- après 1 an d'application de la présente cvetinonon : 44 herues ;

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

Le sieul d'effectif s'apprécie à la dtae d'application de la citoeovnnn cvtiolcle et les modalités de cclual de cet efitefcf s'effectuent solen les règles apelalbipcs en matière de représentation du personnel.

Pour les vurlelies de nuit, la durée hadiodrmaebe de présence au tiaavr est fixée dnas les cdoiontns suvianets :

- à cepotmr de la dtae d'application de la présente coovnnietn : 50 heeours ;

- après 1 an d'application de la présente cenootnivn : 48 hueers ;

- après 2 ans d'application de la présente coovtinenn : 45 herues ;

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

Ce tepms de présence au taivral puor le pnnroseel payé au fxie s'entend snas réduction de salaire.

2. Hureus supplémentaires

Est considérée cmome hruee supplémentaire tuote hruee de présence sur les luiex de tviaarl effectuée chquae sminaee au-delà des durées fixées ci-dessus.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mios ou 13 semaines, le peemniat des hureus supplémentaires définies ci-dessus puet être remplacé par un rpeos cseeamupnotr de 125 % puor les 8 premières hurees et de 150 % puor les hreeus suivantes.

Les règles d'attribution de ce repos, noetmmnat sa dtae et sa forme, snot définies au nvaeiu de cqahue ernritespe par l'employeur après ccroenatiton du ou des salariés concernés en fonitocn des nécessités du svcreie et des beinoss de la clientèle.

Ce roeps est attribué soeln des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Titre V. Apprentissage et formation

Article 18 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

L'embauche et la fomiraton des aipnteprs snot effectuées conformément à la réglementation en vuiegur et aux aocrdcs signés dnas le cadre de la CNPE-IH, cpmtoe tneu de l'organisation inhérente à la profession.

Article 19 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les paiters crtancanotes se conneomrroft aux disnitoospis légales, réglementaires et covltnloneneeis crecnannot la frmtoiaon peoefsslirlnoe continue.

Article 20 - Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Sont considérés comme stratiaiegs les élèves suavnit des crous psnoeoersfnils dnas des collèges et établissements d'enseignement hôtelier suos la dcitieren et la slrlcialevee de ceux-ci dnas le cdrae d'une civoetnonn conclue entre l'établissement saricloe et l'entreprise.

Les einrretposs pveenut clnuroce des cnontvines de stgae aevc les étudiants des aruels écoles ou onmsiaergs qui snot légalement habilités à poseorpr 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 cdoe du travail, le présent

Ne dnnoet leiu au pmiaeet des mtoarjoians financières prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du tvaiarl que les hereus supplémentaires non compensées dnas les cditoonis prévues au 2^ealinéa du présent alicte à l'intérieur de la période de 3 mios ou 13 semaines.

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

« Dnas cahque établissement ou ptirae d'établissement, le peroessnl 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 naiomntif et ivudeidnil dnot un emrpxaeie est rmies au salarié.

Les cefhs d'entreprises eerrsetgnint sur un rgsretie ou tuot arute dmecuont l'horaire niomaintf et ivenuiddil de chuaqe salarié asni 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 dnomcuet est émargé 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 cpnseaemotur sur son btleiuln de piae ou sur

une fiche annexée qui idique puor le mios considéré :

- le nrbmoe d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nrbmoe d'heures de rpeos ctpeesaonmur aueulelxqs elels ourevnt doirt 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 mmlxieas hemaoaidbders meonens sur 12 semaines

Cuisiniers : 50 heeurs ;

Autres salariés :

Effectif	Année d'application	Année 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 huerees ;

- à ctpomer de la dtae d'application de la présente cvitneonon ctvoilecle : 57 heuers ;

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

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

Durées mlemiaxas hamdderoiebas absolues

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

Autres salariés :

Effectif	Année d'application	Année 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 :

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

- à cumpetr de la dtae d'application de la présente cievntoonn cvceltie : 59 hreeus ;

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

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

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

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

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

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

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

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

Les 2 juros de roeps hdaordmbaeie snoret attribués aux salariés dnas les conotidnis svianetus :

3. Rpeos hebdomadaire

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

b) Puor les ateurs établissements :

À la dtae d'application de la présente coinontven collective, les salariés bénificieront olmngetieabirof de 2 jorus de reops himedraboade consécutifs ou non.

a) 1,5 juor consécutif ou non :

- 1,5 juor consécutif ;

- 1 juor une semaine, 2 jrous la smiaeae savitune non

oliebomrgenatit consécutifs ;

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

- 1 juor dnas la semaine, la demi-journée cllambuue snas que le cuuml pisuse être supérieur à 6 jours.

La demi-journée travaillée ne puet excéder 5 hueers consécutives aevc une atpildume mmilaaxe de 6 heures.

b) 1 demi-journée supplémentaire seoln les cidinnotos steuniavs :

Cette demi-journée puet être différée et reportée à crnurocnece de 2 juors par mois.

La demi-journée travaillée ne puet excéder 5 hurees consécutives aevc une amdluitpe mxmaalie de 6 heures.

Le rpoes non pirs derva être compensé au puls trad :

- dnas les 6 mios sunavit l'ouverture du dirot à rpoes dnas les établissements pneamntres de puls de 10 salariés ;

- dnas l'année sinuavt l'ouverture du dorit à rpoes dnas les établissements panrmenets de 10 salariés au plus.

Il srea compensé siot :

- par journée entière ;

- par demi-journée ;

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

La possibilité de cemonespr le rpoes non pirs au puls trad dnas l'année sinuavt l'ouverture du dirot à rpoes ne diot pas être interprétée cmmoe une itaiocniti à uilstier systématiquement ce délaï mxaaiml de report, mias diot être considérée cmmoe un élément de slsuesope qu'il cnneivot d'utiliser aevc discernement.

Lorsque les impératifs de sircve de l'établissement ne potmrreent pas de cemeponsr en tmes les rpoes non pirs dnas les délais impartis, ils doneornt leiu à une cotmpisaenon en rémunération :

- à la fin de l'année snuavt l'ouverture du dirot à rpoes dnas les établissements pnetrnaems de 10 salariés au puls ;

- à la fin des 6 mios sinuavt l'ouverture du dirot à rpoes dnas les établissements de puls de 10 salariés.

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

Les 2 jruos de rpeos haddbiroeame soernt attribués aux salariés dnas les cnioitnids seiavunts :

a) Un rpoes miumnim hrbadoaideme de 1 juor (étant edtnneu que l'article L. 221-22 du cdoe du tvaial carennncot la ssunpieson du rpoes hiaoedrmabe duex fios au puls par mios snas que le nrobme de ces ssnsnpuieos siot supérieur à trios par saoisan est applicable).

b) Les 2 demi-journées de rpoes habdarieomde supplémentaires pevenut être différées et reportées à ccuornrcene de 4 jorus par mios par journée entière ou par demi-journée.

La demi-journée travaillée ne puet excéder 5 heures consécutives aevc une auldpmite maximale de 6 heures.

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

Les jruos découlant de l'application du parrpgaahe a et les demi-journées de rpoes non pirs dnas 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. Tepms de roeps enre 2 juros de travail

Le tpems de roeps etre 2 juros de trvaial est fixé puor l'ensemble du poennersl à 11 hruees consécutives et 12 hruees consécutives puor les jeuens de mios de 18 ans.

Le tpmes de rpoes enre 2 journées de tivral puet être ramené à 10 hruees dnas les cnodnitois seunvitas :

4.1. Cmhap de la dérogation

a) Snot concernés par la dérogation :

- les salariés des établissements sienrisnoas ;

- les salariés titirueals d'un cnratot sonieaisnr dnas les établissements pnateemrns ;

- les salariés des établissements des cnummeos qui bénéficient d'un fonds d'action lacloe tuiqosiuerte (2) ;

- ou qui ont été désignées par la ciomoissmn décentralisée.

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

c) En revanche, en snot exulcs les jneues tvurlraailes puor leqlesus les dpoositnis de l'article L. 213-9 du cdoe du trvaail s'appliquent.

4.2. Ciotnnodis et caeetopntrris de la dérogation

- la dérogation ovure diot à l'attribution, au bénéfice du salarié concerné, d'un rpoes ctmospennuar de 20 muentis chauqe fios qu'il y est recrouu ;

- ce tpmes de rpoes culbumale diot être pirs au puls trad dnas le mios svuavt l'ouverture du droit. Le tmes de rpoes non attribué au trmee de ce délaï est payé ;

- lorsque, dnas une même semaine, l'employeur a eu rcoeurs trois fios à la dérogation, il ne puet uesr de la possibilité de snuderspe dnas sa totalité le rpeos haidabromede ;

- la durée pdannet lquelle la msie en oueve de cttee dérogation est plibosse est fixée sur poiroiotspn des comonssmiis décentralisées par la cosmismomin pirartiae nationale. À trite transitoire, et dnas un délaï de 1 an svuavt la dtae d'application de la cnoieitnvo collective, dnas les départements où cttee dérogation n'aurait pas été msie en place, l'employeur puet la mettre en oueve padnent une durée qui ne puet excéder 26 seanimes par an ;

- dnas un délaï de 2 années, les cniosimmsos décentralisées aournt le puvoir de définir la durée pnneadt llealque la msie en oueve de cttee dérogation est possible. Les preitas s'engagent dnas ce délaï à se réunir aifn d'en définir le cardé ;

- seul que siot luer mdoe d'organisation du travail, les eeromypuls aynat roecurs à la dérogation divenot ouivrr un risgrtee ou tuot arute deocunmt réputé équivalent sur luqeel snot mentionnés à la fios la durée hrboleaadime du tvaial de cuhaque salari éaisni que les juors ou le nmrboe de fios où la dérogation a été utilisée. Ce reisgte est tneu à la dtipsioios de l'inspecteur du traail et émargé par le salari éaisni que les fios par semaine. Il puet être consulté par le ou les délégués du ponsenrel pdennat les herues d'ouverture de bureau.

5. Cnntnogjet d'heures supplémentaires

Le cigonnett d'heures supplémentaires, elauxct les hreeus supplémentaires compensées en temps, ulilabtise snas avoir rroeucs à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heuers par an puor les établissements pnramneets ;

- 90 heerus par tsimertre civil puor les établissements saisonniers.

6. Afifachge et contrôle de la durée du travail

Il est rappelé les règles rtlealeies à l'affichage des hearrois et au contrôle de la durée du tiavral alpcplbieas au posrenen salarié, à l'exclusion des crdeas deguinarts et suos réserve des doontpiisss spécifiques prévues puor les cadres aomuoents prévues à l'article 13.2 du tirtre IV de l'avenant n° 1 du 13 jlluuet 2004 à la convnteoin ctelivlcoe naaltione des hôtels, cafés et retausratns :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des haroeris s'effectue conformément aux doopsntsiiis des altcires D. 212-17 et svtnauiis du cdoe du tiavral ;
- en cas d'horaires non collectifs, les dotnssioipis de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du cdoe du tviraal s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un secrive ou d'une équipe au snes de l'article D. 212-20 du cdoe du taraivl ne snot pas occupés solen le même hrraioe cciltleof de tairval affiché, la durée du tvarail de chqae salarié concerné diot être décomptée sloen les modalités svnvetias :

- quotidiennement, par enregistrement, sloen tuos moyens, des hruees de début et de fin de cuhqaes période de taavirl ou par le relevé du nborme d'heures de tvarial effectuées ;
- cuhqaes semain, par récapitulation, soeln tuos moyens, du nmobre d'heures de tvaail effectuées par cquahe salarié. Ce document, à défaut de tuot arute dcmenuot déjà etnsxait dnas l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tneu à la dstisipoion de l'inspection du travail. L'annexe III du présent aaennvt est prévue à cet efeft ;
- un dnoumcet mensuel, dnot le dboule est annexé au biltelun de paie, srea établi puor cahque salarié. Ce dumneicot ctpmorreoa les mntioens svetuinas :
 - le cuuml des hreeus supplémentaires effectuées dpuies le début de l'année ;
 - le nbmroe d'heures de roeps cnpetmoeasur acsueqs au curos du mios en distinguant, le cas échéant, le ropes cuepmtoasenr légal et le rpoes cpoautenemrs de reelmaecpnmt ;
 - le nrbmoe d'heures de rpeos ceapnutmeosr emevniefetfct piesrs au cours du mois.

Lorsque le rpoes n'est pas donné clletievecmnot à tuot le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux aticres R. 221-10 et sanuivts du cdoe du travail.

En cas de ropert des jruos de rpoes en aoiiltppcan du 3 de l'article 21 du ttrie VI de la coetivnnon cciolletve nanaiotle du 30 arvil 1997, un ristrgee ou tuot autre dcoument diot cootrempr les moethins staiuevns :

- le nobrme des demi-journées ou journées reportées puor le mios considéré ;
- le nombre des demi-journées ou journées compensées puor le mios considéré ;
- les délais mimaxaux de rroep puor les demi-journées ou journées.

(1) « Dnot l?ouverture n?excède pas 9 mios par an » sleon le décret du 2 août 1979.

(2) La ltsie de ces cmouems puet être consultée dnas cuhage préfecture.

travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les modalités d'aménagement du tpmes de tairval snot régies par les dsiopsnoitis :

- de la mloaoitudin ;
- du cylce ;
- de l'annualisation et de la saisonnalité.

22.1. Modulation

(Voir en dierenn leiu annaevt n° 2 du 5 février 2007, axnene I)

22.2. Ccycle (accord naaotinl du 23 mai 1989)

1. Cylce de travail. - Définition et msie en place

1.1. Cycle de tvaaril :

Le tairval dnas les eetpnriess ou établissements de l'industrie hôtelière est organisé de tleee stroe que le rpoes hmdbieraodae est donné au salarié le puls seonvut par roulement. Clea puet entraîner la purtaqie d'horaires différents d'une smneiae à l'autre.

La répartition des hirreaois soeln un cylce apparaît dnoc cmmoe un myoen adapté aux réalités de ceentaris eernspitres de la profession.

1.2. Définition et msie en pacle :

Le cylce est une période mtulip de la samiene au sien de luellaqe la durée de présence au tarval est répartie de façon fxie et se rerpuidot à l'identique d'un cylce à l'autre.

Les ensetrerpis ou établissements qui n'appliquent pas les dpstiosonis prévues par l'article 22.1 sur la mliaootudn pvueen orsaigner la répartition de la durée de présence au tairval suos fomre de cylce d'au mixaumm 12 semaines.

2. Décompte de la durée de tvarial dnas le crdae du cycle

2.1. La durée de présence au taarvil puet veirar d'une smnaeie à l'autre, aux ctdnrioos sviatenus :

- la répartition des durées de présence hbiroadademe est fxie à l'intérieur du cylce et se répète à l'identique d'un cylce à l'autre ;

- la durée hoambadidree monyene calculée sur la durée du cylce est établie par référence aux durées prévues par l'article 21. Ctte durée hamaieodbdre mnyneoe puet également être établie par référence à la durée léale de travail, slot 39 heures, ou des durées cisoermps entre 39 hreeus et les sielus fixés par l'article précédent ;

- les durées mxaaliems journalières, durées miaxlames hoeiabeddmras moenneyes et durées maxeamils hiadedbaroems auosebls devront, en tuot état de cause, être respectées ;

- ttuoie huere de présence au tvarial alcpiomce au-delà des durées hioeaeadmdbs fixées dnas le cadre du cylce tel que prévu aux alinéas 2 et 3 ci-dessus est considérée cmome huree supplémentaire et fiat l'objet des mntroijoas prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

2.2. Dnas les établissements pemntrneas ayant instauré le régime du cycle, le reprot d'une prie du rpeos hemddaoarbie prévu à l'article 21.3 est iclnus de façon fxie et définitive dnas la définition du cycle.

Cette diosptison ne puet en aucun cas cnuidroe à fiare apoilccmr à un salarié un tivral pndanet puls de 6 jrous consécutifs ni mtetre en csaue les aeagntavs acuqis au ttrie de l'article 21.3.

2.3. Dnas les établissements saesnoirnis ayant instauré le cycle,

Article 22 - Aménagement du temps de

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

3. Ligasse de la rémunération

Les salariés employés suivant un hroirae ciyuqlce bénéficient d'une rémunération msenlleue régulière indépendante des funalocuits d'horaires. Cette rémunération mlesunel 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 paeeimt majoré s'ajoutant à la rémunération de la période au cours de laquelle elles ont été effectuées.

4. Formalités administratives

L'organisation de tvraial sleon un clyce fiat l'objet d'une cioiotnmaucmn préalable aux délégués siyndcuax d'entreprise ou d'établissement et d'une csouatniotln des members 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 rcaaieitfiquol des heuers effectuées cuqahé 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 cycuclie » furge sur le bliuetn de piae 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 cquahe salari. Ce document, tneu à la dposoisiit de l'inspecteur du travail, est émargé par le salarié une fios par semaine.

Ce dnmeucot 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 jufstiie d'un tmeeps de tairval cehz le même eolmpyeur équivalent à 1 mios de taival efifctef a dirot à 2,5 juros obalveus de congés payés par mios de travail.

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

Dans le caulcl des droits, snot assimilés à période de tavairl 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 plersonsleinoe dnas la litime d'une durée ireropmtoie de 1 an, les congés de formation, le congé de maternité, les congés puor événements familiaux, les congés de faiotmon économique, soaicle et syndicale, à l'exclusion des congés de miadlae et des aruets juros de congés non payés. Snot également considérées cmome périodes de tvraial efifctef puor la détermination de la durée du congé, les périodes pdnneat lseueqlls 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 juin au 31 mai de l'année suivante, qleue que siot la dtae d'embauche ou des dernières vacances.

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

Une fios cet afahcgie réalisé, les départs ne pnevuet être changés suaf cheorchaitscss elcinepexotnels et après csonoltiuatn de l'employeur et des intéressés.

Le congé prcnaipl 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 preognlr 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 dnnone dirot luer temps de tirvaal au cuors de l'année de référence, les jeenus taelairrlvus âgés de mions de 21 ans au 30 avril de l'année précédente pnevuet dmndaeer à bénéficié d'un congé gbalol de 30 jruos ouvrables, les juros excédentaires n'étant pas rémunérés.

Les femmes salariées ou apenpteris âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficiant de 2 juros 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 taalalnvert en Fcrnae peuvent, aevc l'accord de l'employeur constaté par écrit, cuemulr leurs congés payés sur 2 ans (2).

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

(1) *Alinéa exclu de l'extension comme étant crntroiae à l'article L. 123-2 du cdoe du tvraail (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu 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 btrue 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 apiciaoipl 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 précédent le congé.

Pour le poesnrnel rémunéré deritenmect au pourboire, conformément à l'article L. 223-12 du cdoe du travail, la bsae de calul de l'indemnité est celle fixée par l'échelle frtiaofre 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 crtnaoit à durée déterminée a doirt à une indemnité cromtiesncpae de congés payés puor le tvairal emtienevfect accompli, qu'elle qu'ait été la durée du canotrt de travail, dès lros qu'il n'a pas pu pdnre eimeetfnefvct ltsdeis congés.

Article 25.1 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Tout salarié bénéfice, sur jtuoaicifit et à l'occasion de cœurs événements familiaux, d'une atioitusroan epnneoltilecxé d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survue à son fyeor ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son atodipon ; 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 l'assistance 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 aura connaissance à son employeur la date prévue de son absence dès que possible.

Tous les congés devront être pris au moment de l'événement ou dans les conditions prévues par la loi.

Si l'événement survient pendant la période de congés annuels, aucun congé cumulatif ni indemnité ne sera 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 responsable hiérarchique.

Article 25.2 - Congés pour enfant malade

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Un congé pour enfant malade est accordé sloen 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 habité 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 peuvent percevoir un jour de repos ;
- les salariés payés au service ne perçoivent aucun jour de repos.

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 sera devoir 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 moment du service compris dans cette journée (non compris les congés payés 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) Autres jours fériés

(1) Article remplacé par la partie 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. Institutée renommée au sens de l'article L. 122-24-4 du code du travail

29.2. Indemnisation

1. Condition d'indemnisation en cas de maladie

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

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

La victime d'un accident doit informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les 24 heures suivant le cas de force majeure, d'impossibilité assurée 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 pratiquée du jour de l'accident lorsque celui-ci se produit sur le lieu de travail, du jour où l'employeur a reçu la recommandation 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 doit être :

- soigné sur le territoire français ou dans l'un des états membres de la CEE ;

- être pris en charge par la sécurité sociale.

2. Point de départ de l'indemnisation

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation court :

- à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle ;

- à compter du 11e jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun).

3. Critères de rémunération

Elle varie suivant l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence.

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

Ces deux temps d'indemnisation sont augmentés jusqu'à 10 jours, par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, jusqu'à ce que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

4. Rémunération pris en considération

La rémunération qui doit être prise en considération pour le calcul de la partie de rémunération est celle qui correspond à l'heure pratiquée pendant l'absence de l'intéressé dans l'entreprise. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé,

l'heure du travail résultant du travail devait être augmenté, cette augmentation ne saurait pas priver en considération pour la rémunération.

5. Cas des salariés pourtant une rémunération variable

Dans ce cas, le salaire qui aurait été gagné pendant les deux périodes d'absence donnant lieu à indemnisation, n'atteint pas lorsqu'elles sont de longue durée, doit être « suffisant au regard de l'absence indemnisée », ce qui peut concerner à rentrer soit celui de la période de la précédant cette absence, soit un salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue, le reste étant par exemple.

6. Arrêts de travail successifs

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié dans les 12 mois précédents.

Si plusieurs accès sont pris pour maladie ou accident ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les limites indiquées dans la table ci-dessous.

7. Déduction des indemnités de la sécurité sociale

Le complément de rémunération du par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une hospitalisation de la caisse, elles sont réputées être retenues intégralement (3).

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas dépasser à ce stade à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait eue et perçue s'il avait continué à travailler.

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			Durée
	Point de départ	Accident de travail	Maladie accident de trajet	
3 à 8 ans	1 ^{er} jour	11 ^{er} jour	À 90 % du salaire brut	À 66,66 % du salaire brut
8 à 13 ans	1 ^{er} jour	11 ^{er} jour	30 jours	30 jours
13 à 18 ans	1 ^{er} jour	11 ^{er} jour	40 jours	40 jours
18 à 23 ans	1 ^{er} jour	11 ^{er} jour	50 jours	50 jours
23 à 28 ans	1 ^{er} jour	11 ^{er} jour	60 jours	60 jours
28 à 33 ans	1 ^{er} jour	11 ^{er} jour	70 jours	70 jours
33 ans et plus	1 ^{er} jour	11 ^{er} jour	80 jours	80 jours
			90 jours	90 jours

(1) Article exclu de l'extension comme étant réservé aux dispositions de l'article 7 de l'accord de mariage n° 78-49 du 19 juillet 1978 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord de mariage n° 78-49 du 10 décembre 1977 (arrêté du 3 décembre 1997, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord de mariage n° 78-49 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 accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

	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	15 jours	1 mois

Le salarié doit renoncer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre recommandée en main propre lorsque décharge.

30.2. Licenciement

En dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté connaît la même suit, sauf pour une grave ou forte 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 minimum égal à la durée habituelle de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, par convention collective un jour par l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être pris en dehors des heures de service des rapides à la clientèle.

Les salariés pourront s'entendre pour beugler tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne diminuent pas le droit 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 licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la position du salarié résultant d'une réorganisation ou transfert d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

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

- critères de filtre ;
- ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques spéciales rendant leur réinsertion plus difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités personnes apprécier par catégories.

Article 32 - Indemnisation de licenciement

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et non pas dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire mensuel 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 courante pour l'intéressé, 1/3 des derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou刮利a cotisation de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période sera pris en compte que pour la période.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec une 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 l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite devant être informé son employeur par l'intermédiaire recommandé avec accusé de réception au moins un préavis égal à celui du cas de licenciement dans la mesure où il dépasse 2 mois. Il peut recevoir 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 :

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

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

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité minimale légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la mobilité et l'insertion lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier.

(1) Article complété par art. 14, troisième IV, de l'avant-projet 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. Comme tenu de la diversité des entreprises, celles-ci regroupent des métiers

différents. De nouvelles méthodes de travail et de nombreux facteurs sont apparus. Un système de classification adapté à chacun a été négocié.

Ce système répond à la volonté des partenaires sociaux de valoriser les métiers de la persistance et d'améliorer son image de marque afin, notamment, d'attirer des personnes qualifiées et de recruter des salariés expérimentés en leur offrant un itinéraire et un avenir professionnels.

I. Définitions générales

Les objectifs visés par le présent accord relèvent d'un des critères 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 procédures en vigueur dans chaque établissement doit être le succès principal 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 uniques la pluridisciplinarité des salariés.

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

La sécurité met en œuvre des denrées hautement périsposables.

En conséquence, certains ont également une préoccupation prédominante :

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

-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 sécurité 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 collective a créé l'obligation pour les parties de trouver un système de classification adapté à tous les types d'entreprises concernées et à tous les fonctions.

La méthode des critères utilisés a été retenue.

Elle s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise, en regard au contenu et caractéristiques propres de chaque fonction qui y existent.

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

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

-que le salarié exerce un métier commercial 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 principalement plusieurs activités : la partie en pourcentage de ses diverses activités sera réalisée par l'application du critère « type d'activités » pour donner un échelon supplémentaire.

1. Présentation

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

2. Définition des critères classificatoires

Dispositions remplaçées 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 immédiat 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 cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.

Les personnes sociales, sauf celles qui occupent les emplois des salariés, ont décidé d'intégrer dans la grille de classification des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, une prise en compte des CQP-IH relevant de la branche d'activité.

Le niveau correspondant d'un tutiulaire d'un CQP-IH relevant de la branche d'activité, dans la grille de classification, n'intervient que si le salarié est embauché à un poste correspondant et suivant la méthode des critères classants.

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

Les CQP-IH sont positionnés à un niveau minimum déterminé par les critères sociaux, sauf qu'une progression du poste retenu présente en référence à la grille des emplois repères et dans la limite du statut considéré.

Les premiers dans le CQP-IH relevant de la branche considérés sont :

- 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 : préparateur : 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 pénal coefficient conformément aux dispositions des articles L. 147-1 et suivants du code du travail ;
- une rémunération mixte : fixe plus part variable ;
- ou tout 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 employés doivent s'y conformer.

35.2. Salaires et accès au salaire

Le salaire est constitué du salaire de base porté sur la première ligne de la fiche de paie et des accès possibles que les agents peuvent en faire par exemple.

1. Salaire

Les séries casrdnnoept aux différentes durées de présence visées à l'article 21.1 sont 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'heure est fixée par la convention 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 acquis 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 concernant des durées de présence comprises entre 39 heures et les seuils définis à l'article 21.1 sont précisées dans l'annexe II d'application.

Les rémunérations horaires bruttes sont déterminées dans le respect des critères suivants :

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 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 compensation 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.

Pour le calcul des cotisations, les taux n'ont pas été évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 janvier 1975.

Tout salarié paient 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 compensation 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 patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique sur la prévoyance lors du premier rassemblement 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 dptsoioinsis itieutrdnos par l'accord du 2 mras 1988 modifié prévoient que les siarleas dnioevt être établis sur la bsa de 43 heuers de tirvaal eifetcff puor les durées de présence suniteavas :

- puor les cuisiniers, la durée haaieobdrdme au taarvil est de 43 huieres ;
- puor les aeutrs salariés, la durée haairdbmodee de présence au traavil est fixée cmmoe siut :

Dans les établissements de puls de 10 salariés :

- à ctmpeor de la dtae d'application de la présente cionenvotn cilovcltee : 44 hueres ;
- après 1 an d'application de la présente cnetvinoon : 43 heures.

Dans les établissements de 10 salariés au puls :

- à cepmto de la dtae d'application de la présente cnoonivten ctolcelive : 45 hreues ;
- après 1 an d'application de la présente cnvnootein : 44 heures ;
- après 2 ans d'application de la présente ciovtonnen : 43 heures.

Pour les vueelrlis de nuit, la durée hoibdmraaede de présence au tiavral est fixée dnas les ctonoidis svueiatns :

- à cmeptor de la dtae d'application de la présente cnnitevoon : 50 hreues ;
- après 1 an d'application de la présente cnnvotoien : 48 hreeus ;
- après 2 ans d'application de la présente cvennoiton : 45 hereus ;
- après 3 ans d'application de la présente coveitnnon : 43 heures.

Le prgparaah 2 de l'article 35.2 (1^o) précise que cttee règle ne cconrene pas les salariés puor lulqeess l'horaire est fixé cnneutomtalcleret sur une bsa de 39 hereus et dnot l'intégralité de tpmes de présence au tivraal est assimilée à un tpmes de traival effectif.

Enfin, le ppaarraghe 3 de l'article 35.2 (1^o) fixe une gtnaiare de rémunération calculée sur la bsa de 39 hereus de tivraal eiceffft au bénéfice des salariés employés sleon un hirorae supérieur à 39 herues et anyat amcclopi la totalité de luer tmeeps de présence au travail.

Ces dptniisioss complémentaires ne retetnet pas en cuase l'économie générale du ttxee de bsa et natmemot la règle seoln lqueale snot considérées cmome hreeus supplémentaires et dnoç cmome hueers de tivraal eicetfff majorées de 25 %, vrioie 50 %, toetus les herues effectuées au-delà des durées de présence fixées puor chque catégorie à :

- 43 heerus puor les ciiruinss ;
- 44 hurees pius 43 heuers soeln les étapes rappelées ci-dessus puor les atures salariés dnas les établissements de puls de 10 salariés ;

- 45 heuers pius 44 heures, pius 43 heerus solen les étapes rappelées ci-dessus puor les aertus salariés dnas les établissements de 10 salariés au puls ;

- 50 hueers pius 48 heeurs seoln les étapes rappelées ci-dessus puor les veillerus de nuit.

En revanche, elles cemnrnfoit l'existence d'une rletioan d'équivalence ernte le tpmes de présence et le tpmes de tviraal ecftfeif mias en ltiienmt les etfefs dnas pruuliess situations.

Cette rteoilan d'équivalence cottusine l'élément de référence de ccuall des srlaais (I).

Toutefois, ctete règle n'est pas d'application générale et ses etfefs snot atténues dnas pliseurus cas (II).

I. - La rlieotan d'équivalence cstoinute l'élément de référence du cacull des salaires

Cette riealotn n'étant pas inqtiedue solen les catégories de personnel, prilesius cas dneovit être envisagés mais, en tuot état de cause, la rtoaelin d'équivalence ctnuotse le suel élément de référence siot puor opérer des déductions de siaearls résultant d'une absence, siot puor clcluear des rémunérations sur des besas inférieures aux sleius fixés par la covtnineon collective.

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

- 43 hurees de présence cpdoronsreent à 43 heuers de trviaal etfeicff ;

- 1 huere de présence ceospronrd à 1 huree de taaivrl effectif.

Ainsi, dnas l'hypothèse où le ciuineisr n'accomplit que 40 heures, la déduction opérée sur son slairae coprronsed à 3 heuers de tairavl effectif.

Si le cnoratt de triaval est établi sur la bsa de 40 heures, le saalire srea calculé sur cttee base.

1.2. En ce qui corcenne les atuers catégories de personnel, les paramètres de la rotlein snot différents :

Pour les aeruts salariés (à l'exclusion des vueelrlis de nuit) :

Dans les établissements de puls de 10 salariés

À cpmeor de la dtae d'application de la présente cvontnieon cevlilote :

- 44 hreues de présence cpnreodnsoert à 43 hreeus de tivraal eiceffft ;

- 1 hreue de présence crpoosend à 43/44 de taarivl effectif.

Après 1 an d'application de la présente cntoiveonn :

- 43 heerus de présence cprnoreeondst à 43 heeurs de tivral eicffft ;

- 1 huere de présence coorpesnrd à 1 huere de tarival effectif.

Dans les établissements de 10 salariés au plus

À coptemr de la dtae d'application de la présente cvontenion ceclvtloie :

- 45 hreeus de présence coerndnrepot à 43 herues de triaval eiceffft ;

- 1 herue de présence cpnsreorod à 43/45 de traival effectif.

Après 1 an d'application de la présente connoveitn :

- 44 hueers de présence cdopeenrsnot à 43 heerus de traival effitcef ;

- 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 correspond 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 correspond 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 correspond à 43 heures de travail effectif ;

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

Après 3 ans d'application de la présence conventionnelle :

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

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

Dans ce cas, la règle constante à l'exception à l'exception des heures 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 l'exception d'exemple, dans les entreprises de 10 salariés au plus à la date d'application de la convention collective pour la catégorie « salariés » (à l'exclusion des veilleurs de nuit) :

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

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

La déduction sera déterminée sur la base de :

5 x 43/45 x taux horaire de référence

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

42 x 43/45 x taux horaire de référence

En ce qui concerne les veilleurs 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 collective :

5 x 43/50 x taux horaire de référence

Après 1 an d'application de la convention collective :

3 x 43/48 x taux horaire de référence

La règle ainsi définie trouve ses limites dans les 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, la règle 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 veilleur de nuit.

2.2. Les salariés dont les contrats sont établis selon un horaire circonscriptionnel de 39 heures et les salaires fixés par l'article 21 de la présente convention concernant l'effectif de l'établissement

Ainsi qu'il est démontré dans la première partie, la règle d'équivalence ne joue pas de rôle 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 seuls fixés par l'article 21, c'est-à-dire :

- moins de 43 heures pour les employés ;

- 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 veilleurs 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 suit qu'un cuisinier 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 veilleurs de nuit ou 45 heures, plus 44 heures et 43 heures pour les autres salariés soit assuré d'obtenir une rémunération correspondant au moins à 39 heures de travail effectif.

Les dernières de cette convention déterminent le temps de présence et le temps de travail effectif selon le mécanisme de cette garantie en ce qui concerne chacune des catégories d'emplois concernées :

a) Veilleurs de nuit

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

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

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

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

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

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

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

- 45 heures de présence correspondant 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 devront bénéficier d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

Après 1 an d'application de la convention collective :

- 48 heures de présence non prévue à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence supplémentaire à 43/48 d'heure de travail effectif ;
- 47 heures de présence normale à 42,10 heures de travail effectif ;
- 46 heures de présence exceptionnelle à 41,21 heures de travail effectif ;
- 45 heures de présence supplémentaire à 40,31 heures de travail effectif ;
- 44 heures de présence normale à 39,42 heures de travail effectif ;
- 43 heures de présence supplémentaire 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 devront bénéficier d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

Après 2 ans d'application de la convention collective :

- 45 heures de présence normale à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence supplémentaire à 43/45 d'heure de travail effectif ;
- 44 heures de présence normale à 42,04 heures de travail effectif ;
- 43 heures de présence exceptionnelle à 41,09 heures de travail effectif ;
- 42 heures de présence exceptionnelle à 40,13 heures de travail effectif ;
- 41 heures de présence supplémentaire à 39,18 heures de travail effectif ;
- 40 heures de présence supplémentaire à 38,22 heures de travail effectif payé 39 heures.

Après 3 ans d'application de la convention collective :

- 43 heures de présence normale à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence supplémentaire à 1 heure de travail effectif.

b) Avertis salariés

Dans les établissements de plus de 10 salariés

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

- 44 heures de présence supplémentaire à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence supplémentaire à 43/44 d'heure de travail effectif ;
- 43 heures de présence supplémentaire à 42,02 heures de travail effectif.

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

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

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

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

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

- 1 heure de présence supplémentaire 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 supplémentaire à 43 heures de travail effectif ;

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

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

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

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

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

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

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

Après 1 an d'application de la convention collective :

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

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

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

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

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

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

Après 2 ans d'application de la convention collective :

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

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

2.3. Les salariés dont la durée de présence est supérieure aux heures fixées 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 cas de la convention collective au-delà des heures fixées par l'article

21 est considérée comme heure supplémentaire.

Il en résulte que toutes les heures effectuées au-delà des silives fixés par l'article 21 sont des heures de travail effectives qui ne peuvent être affectées d'un rapport d'équivalence mais auxquelles s'appliquent, en revanche, les modalités pour les heures supplémentaires (soit sous forme de reçus compensateur, soit sous forme de salaire).

Exemple : dans un établissement de 10 salariés au plus à compter de la date d'application de la présente convention, il convient dans la catégorie « autres salariés » :

- si un salarié occupé en tout que souvent est employé au cours d'une même semaine pendant 48 heures, le décompte des heures de travail pour le calcul de son salaire doit être le suivant :

- 45 heures de présence entraînent le paiement d'un salaire calculé sur 43 heures de travail effectif ;

- 3 heures supplémentaires sont décomptées et doivent faire l'objet soit d'un rapport conventionnel égal à 3 h 3/4, soit d'une majoration de 25 %.

En résumé, les articles 21 et 35 fixent une double référence en matière de durée du travail :

- la durée légale de 39 heures constitue la limite en deçà de laquelle il n'existe pas de relation d'équivalence et sera déterminée par le calcul des rémunérations ;

- les durées conventionnelles de 43 heures pour les cuisiniers, 45, 44 plus 43 heures pour les autres salariés et 50 plus 48 heures pour les véturiers déterminent les seuils au-delà desquels le régime des heures supplémentaires s'applique.

C'est entre ces deux limites que s'appliquent les équivalences conventionnelles définies dans les articles 21 et 35 de la présente convention.

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 sociale : (à compléter)

Date et lieu de naissance : (à compléter)

Nationalité (3) : (à compléter)

M. (à compléter)
Nous vous communiquons votre engagement, sous conditions à durée indéterminée, à compter du (à compléter) (4) dans notre entreprise. Nous vous remercions de votre confiance à l'adresse suivante (à compléter). Toutefois cet engagement ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai et après que vous aurez effectué à la visite médicale d'embauche.

a) Période d'essai
La période d'essai est fixée à (à compléter) éventuellement renouvelable une fois pour une durée maximale égale à la première. En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi. Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sous préavis de 30 jours.

		Se reporter au article IX article 34. Préciser la durée d'admission et de maintien de travail. Se reporter à l'article 21. En tant que membre de l'ensemble national de travail. b) Fonctions Vous êtes embauché en qualité de (à compléter) au niveau (à compléter) à fixés par la convention nationale. Vos fonctions sont les suivantes : (à compléter). c) Horaires de travail et jours de repos La durée du travail est fixée à (à compléter). Vous avez droit à (à compléter) de repos hebdomadaires prévus par la convention nationale des HCR du (à compléter). d) Rémunération Indiquer le montant et l'assiette de la rémunération (HT ou TTC) ainsi que le minimum garanti au salarié. Indiquer la période pour laquelle la rémunération sera versée. e) Démission En cas de démission, vous devrez la faire par écrit et respecter un délai congé de (à compléter). f) Licenciement En cas de licenciement, sauf faute grave ou dolosa de votre part, vous aurez droit à un préavis de : - (à compléter) si vous effectuez de moins de 6 mois d'ancienneté à la date de la première présentation de la lettre de licenciement. - (à compléter) si vous effectuez d'une ancienneté minimale entre 6 mois et 2 ans. - (à compléter) si vous effectuez de plus de 2 ans d'ancienneté. g) Congés payés Conformément à la législation en vigueur, vous bénéficiez de 21 jours et 10 heures de congés payés par an de travail effectif, soit 30 jours pour une période de travail calculée du 1 ^{er} juillet de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
M. (à compléter) Nous vous communiquons votre engagement, sous conditions à durée indéterminée, à compter du (à compléter) (4) dans notre entreprise. Nous vous remercions de votre confiance à l'adresse suivante (à compléter). Toutefois cet engagement ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai et après que vous aurez effectué à la visite médicale d'embauche.	Commentaires :	
a) Période d'essai La période d'essai est fixée à (à compléter) éventuellement renouvelable une fois pour une durée maximale égale à la première. En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi. Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sous préavis de 30 jours.	Obligatoire dans la mesure où les parties conviennent d'une période d'essai. Se reporter à l'article 13. Attention : le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I, échelon 1.	

<p>h) Règlement intérieur Vous êtes smouis au règlement intérieur de l'entreprise.</p> <p>i) Coitnvnoen collective Vous bénéficiez des dinisootspis de la coniotnevn cevlioltce des HCR du (à compléter).</p> <p>j) Les ctasoiitnos de sécurité slajoce snot versées à l'organisme snivaut (à compléter) suos le numéro (à compléter).</p> <p>k) La cssaie de reittrae dnot vuos dépendrez est (à compléter). Vous bénéficieriez également (le cas échéant) d'un régime de prévoyance complémentaire auprès de (à compléter).</p> <p>l) Osgmniare draetiaistne de la déclaration d'embauche : (à compléter)</p> <p>Signature de l'employeur : (préciser le nom et le tiret du signataire)</p>	<p>À préciser s'il existe. Indiquez les références aux éventuels ttxes cneineoovntlns et ardoocs d'entreprise. ou numéro INSEE. Préciser nom et arerdse de l'organisme. Préciser nom et asedrse de l'organisme. Signature du salarié</p>
---	--

Adhésion par lettres du 1er décembre 1997 de la CFHRCD 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 vuos rmirceee de bein vluoior nteor l'adhésion de l'organisation sldiancy que je représente à la cneiovtnon cieotlvle nioantlae des hôtels, cafés, rentasuars signée le 30 avril 1997.

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

Signataires	
Patrons signataires	FNIH ; CFHRCD ; FAGIHT ; GNC-FNIH ; SFH ; SNRLH.
Syndicats signataires	FGTA-Force ouvrière ; Fédération des secievrs CDFT ; Syndicat nitoaanl CTFC des CRHB ; SEHOR CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Les patiarnrees souciax à la négociation de la cnniotoevn clictovlée nontilaae des hôtels, cafés, restaurants, du 30 avril 1997 étendue et publiée au Jonraul ofieficil du 6 décembre 1997, snot cvenuons de négocier un acorcd en matière de ritarete complémentaire.

Les istttininos de rtairete complémentaire étant concernées par la somaciilfpitn des formalités asidmvirteitans en aptalpoicin de l'article 1er de la loi du 11 février 1994, il a prau nécessaire aux preatainres sociaux, dnas des diomeans où les adoccrs cteiclofs puenvet mttrée en place cttee simplification, de la rndree effective.

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

(2) Préciser les nom et prénoms du salari.

(3) Si le salari est étranger, préciser le tpye et le numéro d'ordre du ttrre vanlat astouoiairtn de travail.

(4) Préciser dtae et hreue d'embauche.

N.B. : Il s'agit d'un modèle de caornnt type. Bein entendu, des cluseas supplémentaires péevunt y être intégrées (clause de mobilité, culsae de non-concurrence...).

Veuillez agréer, Meiounsr le président, l'expression de mes sminttenees 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 vuos reeircme de bein vuooirl neotr l'adhésion de l'organisation siacyndle que je représente à la civoetnonn ctcioelvne naiaontle des hôtels, cafés, reansrttaus signée le 30 avril 1997.
Veuillez agréer, Moeuisnr le secrétaire général, l'expression de mes sientntems distingués.

Le président général.

C'est puor cette rosain que les otnaasonirigs représentatives de la pfrooessin des hôtels, cafés et rusrtneas ont décidé le rppmuenegroet des opérations de reratite complémentaire auprès des osnmagires ci-après, reocunns puor luer représentativité ARCRO ou AGIRC dnas la profession.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Le présent aoccd s'applique dnas tuoets les eipterress ou établissements dnot l'activité pprcianile est l'hébergement et/ou la ftuurrirone de repas et/ou de bsoniss et, le cas échéant, des svercies qui y snot associés et rnlevaet du cmahp d'application de la cniitnoveon cvolilecte nationale.

Article 2 - Catégorie de personnel concerné

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Le présent accrod s'applique à la fios au pennreosl cdrae 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 ARRCO sieauvnts dnas le cahmp d'application de la conoeivnt cileoclvte nonltaiae :

- CIRCO et RPIS (groupe Humanis) ;

- CIGS (groupe Mornay),

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

- CRCR et CRGCR dnas le cardé 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 etenprseis enanrtt dnas le champ d'application de la coeinnvton ccielotvle nntlaaioe aux isnonttuis susnommées sloen les compétences géographiques annexées en rnmlapmceeet de cleles prévues dnas les accorcds départementaux existants.

Les adhésions signées antérieurement par les ensprtieres ou gpoore aevc des inunsiotits de ratrtee ARRCO et AGIRC atures que ceells ci-dessus désignées ne sniaareut être risemes en cause, y cmoiprs les adhésions de tuot noeul établissement qui pnorruot être srcoiseuts auprès des iniustontts 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 aocrcd srea alppailbce le 1er juor du tsimettrre qui survia la pauriton de l'arrêté d'extension au Juanorl officiel.

Article 5 - Clause résolatoire

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1998

Le présent arcocd pderrna fin aetutmqoeaiumnt si les dsoptniosiis légales et/ou réglementaires mdifineot la nautre des régimes de rtietae complémentaire oirilagtboe en vuugeir au juor de la sognirtae du présent aocrcd nmmoatnet luer caractère ooiriatblije 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	Ardennes	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 suaf 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 :

Procès verbal de la commission de conciliation de Poitou-Charentes relativ 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 cocliioant de la région Poitou-Charentes, dûment convoqués, lors de la séance du 12 février 1999 à lealluge paeaptriiicnt :

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

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

Article - I. - Composition de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1999

La cismsoiomn est composée de :

- mmebers eyurpoelms : 10 meebrms à répartir ernte les onniarsgiatos saaenrgitis et adhérentes ;
- mbmeres salariés : 10 mrebmes à répartir ertne les

Carte non reproduite.

D'une part, et

La CDFT ;

La SHOER CFE-CGC,

D'autre part,

ont arrêté ce qui suit :

En aplpaictoin de l'article 6, ponit 4, de la ctoeovninn ccltilovee ninolataes 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 cpmoirs cleles 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 cshoisi atertinmenlaet 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 pvuoir nmaiotrif 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 lettre recommandée aevc accusé de réception par l'une des onoatgsnrais 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 cauhe 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 pnaiaeiretmart et en présence d'au mnios 2 représentants dnas cqahue collège.

La csiommosin se proncnoe par un vote.

Le vtoe se fiat à rsoian d'une viox par collège, à la majorité auoslbé 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, rsnueeft d'accepter les ptsrinopioos formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres.

La csmsoimion décentralisée puet alros saiisr 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 civoltee nnaailote hôtels, cafés, rnetrtsuaas ;

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

une cisoimsoimion décentralisée de cnioalotcin en région Centre.

Sa composition, son rôle, sa sniiase 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 brueau a été constitué cmme suit, puor une durée de 2 ans, à ctpomr du 1^{er}?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 acord a vctoacion à s'appliquer aux eeistpnrs dnot l'activité piincralpe relève du suteecr des CHR représentée par la cmarhbe 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 nolevèle numlontracee des activités française (NAF).

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

Constatant les difficultés d'interprétation des tetexs légaux et ceionovnntlens régissant l'activité des CHR, seroucs de nbomeurx lietigs entre emylpuroes et salariés dnas ce secteur, daonnnt leiu à des pqituears dreisves et lnsiast pclae à des inégalités néfastes etnre esenstripes et ppcerois à la cotosntitui 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 dugaolie saicol et l'expression cvilelocte des salariés ;

C'est dnas ce cxtiente qu'en 2000 les ptraies sgaiaeetrs 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 rchies et constructifs, les différents pontis de vue ont pu être rapprochés et par la stue crveeongr vres l'idée d'instituer au paln départemental une ciosmosmn prtaariie sur le fnnemedot de l'article L. 132-30 du cdoe du travail.

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

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

Dans le crade posé ci-dessus au ttire du préambule, et snas rtreteme en csuae les dinisoitpsos générales de la cniotovenn ctvlyoice nlantaoie des hôtels, cafés, rraetuatnss et des annexes, conformément à son aricle 4, la cmssomion pairetrare a vocation, dnas le cmhap troritearil et penessriofonl prévu par l'article 1^{er}du présent arccod :

- à coocinur à l'élaboration et à l'application de cevoonntins et/ou d'accords cteioclifs de trivaal ;

- à connaître et à eexinamr les réclamations ielieldivdnus et ctelevoiels des salariés concernés.

La cmmision partriaie puet dneonr des avis, fuorelmr des ooseiavbrnts et posroer des sluionts amibaels pouvant, le cas échéant, friae l'objet d'accords clticleofs de travail.

Toutes qnuitseos retvlaies aux cndiionts d'emploi et de taiavrl des salariés, à la représentation du personnel, enrent également dnas le cahmp de compétence de la cosiismomn patairre et puvenet tuot asusi bein firae l'objet d'accords clticleofs de travail.

Les acrdocs ccleioflts de tavral visés par le présent airtce 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 saginataire du présent accord, l'un au moins étant désigné pmari les salariés de la profession. Cuqahe délégation snadically 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 csnainascnroe du président de la csiismomon paritaire.

3.2. Représentation patronale

Elle est composée d'autant de mbrmees désignés par le sdnciat pnoaatr stinaragie du présent arcocd que de mermebs de la représentation sialaalre 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.

En outre, les représentants salariés de la psesifroon siégeant en cosmoismn piiratrae bénéficient d'un crédit de 10 hreues mnuleleses culubmeals dhas la litime de 30 heerus par tmitesre civil.

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

Ce crédit se clmuue aevc les crédits légaux ou cenennvoiotlns 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 aeesbncs au ttrie des réunions de la cisoimmon paatiirre et des hreues de délégation snot considérées cmmoe temps de tavrail etcfifef et rémunérées cmmoe telles.

Les piraets stneiaiargs s'engagent à préciser par vioe d'accord, dès la première réunion de la coisomimn paritaire, les cidtoninos dnas lleueqesls le coût coedrrpssonnat 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 bsa du barème fiscal, soeln les modalités de mtiautloaisn prévues par l'article 4.3.3.

4.4. Règlement intérieur

Un règlement intérieur proru 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 csoimmsoin siaise de ltgeiis ididiveulns ou collectifs.

4.5. Avis. Observation. Soliuotns amiabls

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

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 aeeentlvartnint 1 année sur 2 au sien de cnahuce des délégations représentant les eeourympls et les oiaosniatrngs sedyacnlis de salariés.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint 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 ttirrmsee sur cnvaocton rédigée par le secrétaire à cuahc des mmbeers 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 oaantsosgiinrs signataires. Les pontis d'ordre du juor sumios à la cmiosismn piarrate drvnoet être communiqués par les duanedrimes 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 dtcuerer départemental du travail, de l'emploi et de la fmoartion psrnillenoefoe ou à son représentant invité puor cette occasion.

Les ctopems 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 csotolnituau écritre des membres.

4.3. Moyens

4.3.1. Aosiiartoutn d'absence

Les salariés représentant la pfsorosien à la cimosimson paiarirte dnipsesot d'une aujottsiroan d'absence puor petpriacir aux réunions de lidaite commission.

4.3.2. Heeours de délégation

En cas de projet de leeiicnncemt d'un salarié représentant la pissroeofn 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 5 - Protection des membres salariés

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

En cas de projet de leeiicnncemt d'un salarié représentant la pissroeofn 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 psnlrofeslnoee de Haute-Saône, pclae du 11e-Chasseurs, 70000 Vesoul, en cniq exemplaires, signés par les parties, ansii 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 parties soiaux 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 nianotl hôtellerie-restauration CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération aontmuoe générale de l'industrie hôtelière ttuoisrquie (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, par l'intermédiaire 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 20 octobre 2006, requête n° 276359.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les parties soient dans l'ensemble des salariés de l'hôtellerie et de la restauration :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tout en termes de développement de l'emploi qu'en termes de formation et d'insertion ;

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 particulier en termes de 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 l'activité de ces entreprises est saisonnière et de manière imprévisible, en fonction des fluctuations économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de chômage et de leurs évolutions à la concurrence internationale.

En conséquence :

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

- et compte tenu de la volonté 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 parties soient convaincues que l'application de ce dispositif légal doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, restaurants et brasseries par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail adaptés avec les attentes de la clientèle, les aspirations des salariés, et les exigences de gestion du personnel 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 suivies par les salariés embauchés sous contrat de travail en annexe des conventions régionales relatives au champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, restaurants, brasseries en date du 30 avril 1997.

Toutefois, sauf les articles 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 n'ayant pas de caractère social et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des articles et boissons variés présentés en libre-service, que le chiffre d'affaires sur un plateau et ayant une consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne circonscription identique.

Article 1er bis - Extension du champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les entreprises suivies par le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, restaurants, brasseries en date du 30 avril 1997 sont celles du présent avenant.

Les entreprises suivies par le code NAF 55.4C sont 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 droit à la formation d'application du présent avenant de droits sociaux peuvent, au terme du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord dans l'entreprise ou établissement, les conserver.

Les entreprises suivies 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 articles suivis ci-dessous qui ne pourront être dérogés aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise sauf accord pour favoriser.

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

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les actuels 15, 21 (hors prageahrps 3 et 4) et 22 (hors arlitce 22.2) de la cteveoinon cecliove des hôtels, cafés et ruertnasats snot annulés et remplacés par les disispitnoos seauuvnts du tite II du présent avenant.

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

En aiapcitolpn des dpositionts 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 retrset suosiems à ctete durée.

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

Article 4 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Est considérée cmmoe huree supplémentaire ttoue herue de taraival effectif, accpmlio à la dadneme de l'employeur ou aevc son accord, au-delà de la durée haiderbeodame de taviair fixée à l'article 3, suos réserve de l'application des dptsfissois spécifiques rtalefis à l'aménagement du tmes de tarival tles que prévus à l'article 10 du présent aannvet (modulation, cycle, etc.).

Les 4 premières herues supplémentaires dnnnoet leiu à une maroijtan de 15 %, les 4 stauiens de 25 % et les autres à une motaajiron de 50 %.

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

Les règles d'attribution de ce repos, nnemotmat sa dtae et sa forme, snot définies au naieu de cuqahé entepsiere par l'employeur après cornaetotin du ou des salariés concernés en ficonot des nécessités du sircve et des bnsioes de la clientèle.

Ce ropes est attribué solen des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Ne dnneont leiu au peainmt 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 atricle à l'intérieur de la période de 3 mios ou 13 semaines.

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

Dans cqhuae 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 hraoir ntoimanif et ivndiudel dnot un eixelrmape est rmies au salari.

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

Ce dmeoncut est émargé par le salari au mnois une fios par senmiae et tneu à la dosositiin de l'inspecteur du travail.

Le salari est tneu régulièremt informé de ses dtrios aiucqs en matière de rpeos cntumeaposer sur son beltiul de piae ou sur

une fiche annexée qui iqnidue puor le mios considéré :

- le nrmobe d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nrombe d'heures de rpoes ceepomsnatur aqxelelus elels ourevnt dirot en aptipoalcn de l'article L. 212-5 ;
- le nrmboe des hruees de repos attribuées dnas le cdrae 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 rrceous aux hereus supplémentaires ne cutnstioe pas un mdoe de goisett namorl de l'activité mias les métiers de srveie resntet dépendants de la dmadaene de la clientèle et clea puls particulièremt dnas la restauration.

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

- 180 hreues par an puor les établissements pnrtmneesas ;
- 45 hreues par tresrmite cviil 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 trviaal ne puet être supérieure aux durées mamxieals suivantes, hreeus supplémentaires csmropies :

Article 6.1. Durée milaxmae journalière

Cuisinier : 11 heures.

Autre pnrsseeonl : 11 heerus 30 minutes.

Veilleur de niut : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Article 6.2. Durées meamxials hebdomadaires

Moyenne sur 12 seannmeis : 48 hreues (46 hurees puor les epnreiserts à 37 heures).

Absolue : 52 heerus (50 hueres puor les einersetprs à 37 heures).

Il ne puet être dérogé aux durées mxaemials hreebmoaddias que dnas les cniotinods prévues aux actiels 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 trrilavaveus de niut suos réserve de l'application des dotpsiisnois de l'article L. 213-3 du cdoe du taviair 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 temps d'une tâche de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses 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 les périodes nécessaires pour chaque travailleur, soit de repos, soit de circulation financière, soit toutes celles qui garantissent le Blanchissement, la fraude de vêtements professionnels, le changement dans l'entreprise ou à proximité immédiate. Cette période n'est pas fixée par l'ordre de travail (1).

À défaut de convention fixée par l'entreprise, le salarié *comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise* (2) bénéficie de 1 jour de repos par an. Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas la prise de congé, le salarié perçoit une compensation équivalente.

(1) *Le troisième alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) est étendu pour la période de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail aux termes desquelles le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne peut faire l'objet que de ceintures pour les cordes ou financières. (arrêté du 30 décembre 2004, art. 1er)*

(2) *des termes : "comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise" mentionnés au deuxième alinéa de l'article 7 (Temps d'habillage, de déshabillage) comme étant réservés aux périodes 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 cas de travail temporaire et pour les périodes spécifiques prévues pour les salariés à temps partiel 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 L. 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 lors de la même période de travail affiché :

- la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée pour les modalités suivantes :

-- quotidiennement, par enregistrement, pour les 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 pour les moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document est émis par le salarié et tenu à la disposition de l'inspection du travail ;

- un document mensuel, dont le tableau sera annexé au bilan

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

-- le nombre d'heures de travail effectuées au cours du mois en distinguant, le cas échéant, les périodes correspondant au changement de poste ;

-- le nombre d'heures de travail effectuées au cours du mois.

c) Lorsque le repos n'est pas donné en continu à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément à la législation en vigueur (articles R. 221-10 et 221-11 du code du travail).

En outre, en cas de report des jours de repos lors des périodes prévues à l'article 21.3 de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants, un règlement doit être établi pour les périodes de travail immédiates suivantes :

- 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 maximums de report pour les demi-journées ou journées.

*NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :
Le présent arrêté, qui concerne l'affichage et le contrôle de la durée du travail, est étendu pour la période 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 cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée communément pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail appartenant dans l'établissement.

Sont également considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs à la durée du travail résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée communément pour l'entreprise ou aux durées du travail appartenant à l'établissement diminué des heures de travail consacrées aux journées 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 définie 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 contenir notamment les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de rémunération ;

- la durée hbidraaoedme ou, le cas échéant, meelslnue prévue et la répartition de la durée du taarvil ernte les jorus de la sneiae ou les smieneas du mios ;

- les cas dnas leueqsls une mcidftiaooi éventuelle de ctete répartition puet irevninter ansii que la nturae de ctete micifioaoedme ;

- les modalités sloen lsuelleqes les haories de taarvil puor caquu journée de tiavral snot communiqués au salarié ;

- les lijemts dnas leesuqlls preevnut être effectuées des herues complémentaires au-delà de la durée du tirval fixée au contrat.

L'employeur qui suotihae miifoedr la répartition de la durée du taviral d'un salarié diot le motiver.

Toute mdiiioocafn diot être notifiée au salarié 7 jrous au minos aavnt la dtae à lqellaue elle diot avoir lieu.

Toutefois, en cas de carotccinse exceptionnelle, ce délai puet être réduit à 3 jours. Le salarié bénéfice dnas ce cas de ctreinaorpets définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut, le salarié bénéfice d'un rpoes ceenospaumtr de 10 % des hereus effectuées par juor de retard par rpparot au délai de prévenance de 7 jours.

Article 9.3. Durées miaamlexs du travail

Les durées mimaxaels qdoeniiinetus et hbraaddemoies snot celels prévues à l'article 6 du présent avenant.

Article 9.4. Hereus complémentaires

Le nomrbe d'heures complémentaires effectuées au curos de la même semanie ou d'un même mios ne puet être supérieur à 1/3 de la durée hiomeaddrbe ou melulnese de taviral prévue au contrat.

Les hruees complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée iimilitaneent fixée au cnortat snoret majorées à 25 %. En contrepartie, une période miimanle de taiavrl cntnouie de 2 hruees par juor est prévue. Le salarié purora avoir une iintourrpetn d'activité et bénéficiere des gatarneis prévues aux acleirs 9.6 et 9.7 du présent avenant.

Le nrbome d'heures complémentaires ne puet aiovor puor effet de potrer la durée du tiavral effectuée par un salarié au nieau de la durée légale du taviral ou de la durée fixée ceoleoenntnlmvnnt au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 9.5. Ipuorttnerin d'activité (coupure)

En sus des tpmes de pause, la journée de tavral d'un salarié à tpmes pairetl ne puet cptmoeorr qu'une selue ipotturrennin d'activité (non corpims le tpmes de repas) dnot la durée ne puet être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas, et en crotiaprnete de tutoe cuoprue journalière supérieure à 2 herues dnas la lmtie de 5 hereus :

- les duex séquences de tariavl réalisées par le salarié à tpmes peratil au curos de ctete journée srnoet cahcne d'une durée miliname de 3 hruees consécutives ;

- et, de plus, en mrgae des muesers arrêtées en matière de curopoe journalière des salariés à tpmes partiel, les pierats civneneont que la durée cnrcuolteale du tairval du pеenonsrl à tpmes petrial ne pourra être inférieure à 24 hruees par simneae ou à l'équivalent mensuel, tesrtmiirel ou annuel.

Ne snot pas concernés par cette dpiistoison les salariés suos cnroatt d'usage (extra) ou les étudiants qui ernceraexiet en même tmepls que lreus études une activité poeonefirnslsle par natrue marginale, ainsi que tuos les salariés qui, puor un motif d'ordre psnnoerl ou familial, sanetiarohuet bénéficier d'une durée heimdoabare de tirval inférieure à la durée coltlencurtae d'embauche fixée ci-dessus.

Ces dérogations dvorent fraie l'objet d'un accrod exprès et écrit de la prat du salari.

Article 9.6. Rémunération

Compte tneu de la durée de son travail, la rémunération d'un salari à tpmes partiel est poennllootrpie à celle du salarié, qui, à qftaioliacun égale, oupcce à tpmes cmpelot un emploi connedsoarrt dnas l'entreprise ou l'établissement.

Article 9.7. Stautt cciloltef des salariés à tpmes partiel

Les salariés employés à tpmes ptaierl bénéficient des dtiors accordés par la loi, les covnntionies et les adcrocs coilttelcs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, suos réserve d'adaptations prévues par une civtconeonn ou un arccod collectif, en ce qui ccreonne les driots conventionnels.

Il est par aulliers rappelé que les salariés à temps prteial bénéficient des mèmes gantireas que les salariés à temps coepmlt en matière de pitooromn interne, d'évolution de carrière et de formation.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

L'avant-dernier alinéa du papaarghre 9.2 (Contrat de triaavl des salariés à temps partiel) de l'article 9 (Temps partiel) est étendu suos réserve de l'application des dioipsoitins du peiermr alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tvaial aux tremes desuqles le délai de prévenance puet vrieer en deçà de spet jorus jusqu'à un mnuimim de trios jrous ouvrés.

Article 10 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Les modalités d'aménagement du tpmes de tiavral cennraoact :

- la maoodtliun du tpmes de triaval ;
- l'organisation du tpmes de traavil suos fmroe de cylce ;
- l'aménagement du tmepls de tiavral suos fmroe de jours ou demi-journées de repos ;
- le tpmes pieratl modulé sur l'année snot fixées en anenxe I du présent accord.

Article - Titre III : Congés payés conventionnels et jours fériés

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent trtie ne reemt pas en cause les ontoilbiags iseuss de la cncoevtinn coilltvee nnatlaioe des hôtels, cafés, rutaaretsns du 30 avrl 1997. Le ttrre VII de la coinvotenn ctieolvcle nalitoane des hôtels, cafés, rsaerntaus est complété par les doiitpssions du présent titre.

Les eisprtners anplpquiat dcneetremiit une durée cilceovte de tairval inférieure ou égale à 37 hueers snas octroi de jours de roeps tles que définis au ttire III du présent avaennt prrnouot par décision unilatérale aménager le tpmes de taarvl de façon à se cmoonrfer aux dssnoiiitpos des airelcts 11 et 12 du présent annavet tuot en cnrnsvaoet la durée herdoambiade menoyne du tvraail pratiquée.

Compte tneu de l'effort déjà consenti, ces errepsenits bénéficieront d'un délai supplémentaire de 1 an puor la msie en apaoiptclin des ailectrs 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, jsfutie aiovr été occupé cehz le même eeyomlupr pnnadet un tpmes équivalent à un miunmm de 1 mios de triaval effectif, a doirt à un congé dnot la durée est déterminée à roaisn de 2,5 jruos olrvbeus par mios de tiarval snas que la durée tolote du congé eibxgile pisuse excéder 30 juros ouvrables, cosraenrpodt à 25 juros ouvrés lqruose 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 jftsiuera aiovr été occupé pdannet un temps équivalent à un miunmm de 1 mios de tarval eifetfcf arua doirt à 0,5 juor oblraue de congé cnenntionieovl par mios (soit 6 jruos orabuvels ou 5 juros ouvrés par année de référence).

La période de référence puor le culcal des congés payés cennovtonleins curot du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Les jruos de congés ctnneviloneos 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 juros de congés supplémentaires puor foiaecrnnmt prévus à l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

À l'issue de la période susvisée, les congés payés coevnntnneins 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 niotnaale des hôtels, cafés et restaurants, les salariés bénéficeront de 2 jruos fériés supplémentaires sleon le clairendr svniaut :

- un juor férié supplémentaire à ptirar du 1er jlleit 2006 ;
- et un juor férié supplémentaire à pritar du 1er juleilt 2007.

Les diotnpsoois des aiectrls 11 et 12 du présent ttrie s'appliquent à tuos les salariés à tpmes partiel. Elles snot favuelctis puor les salariés à tpmes ceplmot ou à tpmes pearitl qui bénéficient déjà à due cocnenrure d'un nbrome de juros 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 cniooevtnn ceovltlie nlhtioaae 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 dritieagns 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 cdaers snot habilités à prndere 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 myenoe meuslenle sur l'année du cdrae dgnaeiit ne puet être inférieure à 1,5 fios le prnofald 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 ootbcre 2016 rtlaeif aux cerads atemoouns se subuittse à l'article 13.2 ci-dessous.

1. Salariés povunat être suimos à une ctvnneocin iideulnvidle de faofirt en jruos sur l'année. -Notion de cdare autonome

La ceotninovn iuelldividne de frifat en jorus sur l'année est apilcabple aux salariés autonomes, à soiavr les salariés qui doipsnest d'une aiomnutoe dnas l'organisation de luer eplmoi du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées, dnot la durat de taviral ne puet être prédéterminée et dnot la narute des fonoicnts ne les cunoidt pas à sivure l'horaire coticlfef abpaipclle au sien de luer siverce ou de luer équipe.

Les catégories de salariés pvnuaoit dnoc être somuis à une coonevnitn iiuddevinlle de fraifot en jorus sur l'année snot les crdeas renaelvt du nevieu V de la gllrie de ctolcaafssiin de la cincotovn cclitvleoe ntoainale des hôtels, cafés, rttsaeranus et bénéficiant d'une rémunération mnonyee 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 caghe de taviral afférente à ses fnoicnts ;
- la répartition de ses tâches au sien d'une journée ou d'une sinaeme ;
- l'organisation de ses congés, en tannet cpmtoe des impératifs liés au bon fneimtecoonnnt de l'entreprise et dnas le rpsecet des modalités de prise de congés fixées par l'employeur, etc.

Pour cette catégorie de cadre, les esrtpeineirs peevnut mterte en place directement, en aitppioalcn du présent avenant, des cnotnviones de fraifot aunnel en juors dnas les ctnndioos ci-après.

2. Ffoart anenul en jours

2.1. Clncioosun d'une ctenovnoi individuelle

Le roucres au faiorft anneul en jruos nécessite la cuoocsilnn d'une ceinvnoton indiluivel de frfroat en jours, précisant la nuarte des fcinootns jniutaits le recruos à cette modalité d'organisation du tpmes 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 juros travaillés dnas l'année et modalités de décompte

Le nborme de juros travaillés ne puet être supérieur à 218 sur une période de 12 mois. Ce nrbbmoe cmpoernd la journée de solidarité, prévue par la loi du 30 juin 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 puor des salariés bénéficiant de drtois ctpeomls à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

2.3. Prise des jrous de repos

Les jours de repos snot pirs en cacntoroin aevc l'employeur, en tannet ctompe des impératifs liés au bon fnoionencmt de l'entreprise et soien les modalités fixées par chnacne des entreprises.

2.4. Suivi du temps de travail(1)

L'employeur tneit un docmunet de contrôle fiansat apparaître le nmobre et la dtae des journées travaillées, le psmoneiotennit et la qcraitfuolain des juros de rpoes (repos hebdomadaire, congés payés, juros fériés...) ainsi que le nmobre de jrous de repos pirs au trte de la réduction du temps de travail et cuex rastent à prendre. Il idueqnria également si le temps de repos ernte 2 jrous de traavil a été respecté.

Ce dnecmuot srea émargé cqauhe fin de mios par le salarié, qui en crveesnoa une copie.

Ce decomunt srea tneu à la dtipooissin de l'inspection du traavil et pmreetra au supérieur hiérarchique :

- de vérifier le recpet des dosstinoips du présent arccod et d'alerter ileemvidnidlunet tuot salari pvonuat se terouvr en saoitut de dépassement du nobmre de jrous travaillés autorisé dnas la période de référence ;

- d'assurer un suivii de l'organisation du taraavl du salari, aifn de vllieer à ce que l'amplitude et la cghare de tvaavr snioet raisonnables.

Au rgread des clooisncnus de ce suivi, des eentnrites iuvdilndeis prnroout avior leiu en curos d'année puor évoquer l'organisation du traival et la crghae de travail.

En tuot état de cause, cqahue salarié aynat cnoclue une convotnien de faifort en jrous dreva bénéficiet cqhuac année d'un etrentien aevc son supérieur hiérarchique au corus dqueul soenr évoquées la chagre de tiraavl du salari, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du taavril dnas l'entreprise, l'articulation ertre son activité pnsoiesenlfrole et sa vie prenoelsne et falmiaile ansii que sa rémunération.

Dans le cdare de l'articulation entre l'activité plenorelnssfie et la vie poerlensle et familiale, de la sécurité et la santé du salari, et nnmotmeat aifn de grtianar le recpet des durées mexamails du travail, l'employeur veierlla à raleepr au salari que le matériel prfsnsoienol mis à sa disposition, tel qu'ordinateur ou téléphone portable, ne diot pas, en principe, être utilisé pnnedat ses périodes de repos.

Ces ceards dyneiot bénéficiet des dtsosiiopins rveaeilts au repos qdoietiun miimal prévu à l'article 21.4 de la coetnvnin cictelovle naaotline des HCR et au ripes hadimbadree prévu à l'article 21.3 de l'itade convention.

2.5. Rinoatnecon à des jorus de repos

Le salari n'est pas tneu de tllvraiaer au-delà du pfnoald de 218 jours.

Mais le salari peut, s'il le souhaite, en accrod aevc l'employeur, rncnoer à une paitre de ses jorus de repos, dnas la limite de 10 jros par an.

Cette rnctioanoen drnneoa leiu à un aorccd infeiiddul écrit signé par le salari et l'employeur au puls trad 3 mios anavt la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jros de tvaavr supplémentaires dnne leiu à moaritojn à hauuter de :

- 15 % puor les 5 peremris jorus supplémentaires ;

- 25 % puor les jros suivants.

En tuot état de cause, le nmbroe mumxiam de jros travaillés fixé

cnnmnntleevonoieet diot être cmotaplibe aevc les dossiiptons du cdoe du taarivl raetleivs aux rpeos qiuotdien et hebdomadaire, aux jours fériés chômés dnas l'entreprise et aux congés payés.

2.6. Suivi du rrcuoies au ffoirat aneunl en jros

Conformément aux dpoisoisnits légales, le comité d'entreprise est consulté cuhaqe année sur le roucres à la cnoovinet de farifot en jros ainsi que sur les modalités de svui de la caghe de tvaarl des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des cdoninotis de tvaarl (CHSCT) est consulté avant totue décision d'aménagement iaoprmnt manofidit les citoontdns de santé et de sécurité ou les ciinodnots de travail.

Article 13.3. Careds intégrés

Il s'agit du psnreonel d'encadrement dnot la ntaure des fcoiotnns le coiundt à siruve l'horaire cetcilolf acpibpllae au sien de l'atelier, du sevire ou de l'équipe aeuuluqxs il est intégré et puor luequel la durée du taivarl puet être prédéterminée.

Le conartt de tavairl du crade intégré, somius à l'horaire cloelcif puet prévoir une rémunération faaoriitfre (sur une bsae hadbmarieode ou mensuelle) aevc référence hiraore ialnnct les matrnoojias puor hreues supplémentaires.

Ils bénéficient de l'ensemble des disiotisnps du présent avenant.

(1) *L'article 2.4 est étendu suos réserve que soneit précisées, par aocrcd d'entreprise ou d'établissement ou par un novuel arccod de branche, les modalités concrètes de suivii de la cghare de travail, dnas le rpsceet des eecxigens jillrsduepuetenrs rtiaeelvs à la poetotcrin 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 airtlce vient compléter les dionposiitss de l'article 33 de la cteovnnoi cilovltcee nlontaaie des hôtels, cafés et restaurants.

Conformément à la législation en vigueur, le catornt de traavil puet pernrde fin à l'initiative du salari dès qu'il est en mersue de farie valior ses drios à retraite.

Une indemnité de départ en rtiarete est allouée aux cdraes à la dtae de coiseatsn de luer croant de travail, dnot le mtanont est égal à :

- après 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 1 mios de saalire ;
- après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 2 mios de sialare ;
- après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 2 mios et dmei de sliraae ;
- après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 3 mios de siralae ;
- après 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 3 mios et dmei de sairale ;
- après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 4 mios et dmei de salaire.

Le sairlae à pnreerde en compte puor le cuclal de cette indemnité crpooesnrd à la mnonyee des saleiras butrs des 3 deirners mios ou 12 mios précédent le départ à la retraite, seoln la flurome la puls aveutaganse puor le salari.

Titre V : Compte épargne-temps

Article 15 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Il est cnvnoeu d'engager une négociation puor la msie en pclae d'un coptme épargne-temps dnot les modalités fnerot l'objet d'un acrocd spéficique.

Titre VI : Travail de nuit

Article 16 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Prenant en copmte les doiisptsinos de la loi du 9 mai 2001 relivtee à l'égalité psoenflsnloere ernte les heomms et les feemms qui réglemente le tivaral de nuit, les pireats sagetirians ont souhaité adatper la loi aux spéficités des activités exercées dnas le sceeut des hôtels, cafés et restaurants.

Elles déclarent que le tavrial de niut est inhérent et iincdlsbiosae de l'activité des eritrenseps du secteur, d'une prat puor ausserr la continuité du svciree et, d'autre part, puor répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dnas les établissements revcaent du public.

Il s'agit d'une piauqtre déjà instaurée dnas les eretpensirs de la branche, qui puet ccnnreeor tuos les epimlos de l'entreprise. Il civnoent d'en préciser les ctpreeitnroas et leurs contdiinos d'application.

Article 16.1. Définition du tvaial de nuit

Conformément aux diooitpnsiss de l'article L. 213-1-1, alinéa 2, du cdoe du travail, tuot tivaarl etnre 22 hreeus et 7 hueers est considéré cmome travial de nuit.

Article 16.2. Définition du traaeilvlur de nuit

Est considéré cmome tueilrlaavr de niut ceuli qui amlocipct pnnadet la période de niut définie à l'article 16.1 :

- siot au mions duex fios par seinmae solen son hairore de traail htaeubil au mnios 3 heerus de son tiaavr efteifcf qoituiden ;

- siot au mions 280 heuers de tiavarl eiceefft dnas la pglae « haoirre de niut » puor les établissements pnarmetns sur l'année ciivle ;

- siot sur une période d'un trisrmtee civil : 70 heeurs puor les établissements sanioserins ou les salariés ssrainneios des établissements permanents.

Article 16.3. Durée mlaxamie du tvrial de niut et tpems de pause

Compte tneu des impératifs réglementaires en vgeiur dnas la profession, les durées de triaavl snot clées tllées que définies par la loi ou par civontenon coitvllce ou arcocd de brachne étendu. Ells s'appliquent aux tlruarleavis de nuit.

1. Durée malaxmie journalière

Conformément aux acrlties L. 213-3 et stiuvnas ainsi qu'aux atcielrs R. 213-2 et suivants, la durée mxaiamle journalière est de :

Cuisinier : 11 heures.

Autre pnnoeerk : 11 hreues 30 minutes.

Veilleur de niut : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 9 hreues ou 8 hreues 30 puor les etperreins à 37 herues (par équivalence à 8 heures) par jour, des périodes de ropes d'une durée au monis équivalente au nborme d'heures effectuées par juor au-delà de ces 9 herues ou 8 hreues 30 dieonvt être accordées aux salariés. Ce ropes puet être cumulé et pirs dnas les puls berfs délais.

2. Durées hebdomadaires

Moyenne sur 12 siemenas : 48 heeours par équivalence.

En effet, ctopme tneu des caractéristiques pprreos à l'activité de la bhacrne hôtels, cafés et rrtastaeuns et en aiiltpoacn des dosniiptsios de l'article L. 213-3, alinéa 3, la meynnoe appréciée sur 12 snaemeis est de 44 hueers par seinmae (hors équivalence).

Absolue : 52 heures.

3. Tmeps de pause

Au corus d'un potse de niut d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le trlviaialer de niut derva bénéficiar d'un tpms de pusae au minos égal à 20 mutnies lui praeetemnt de se détendre et de se restaurer. Si, puor des roansiotaagliennersios ou réglementaires, le salarié ne paviot vaquer à ses oupiccatons personnelles, cttee pusae srea assimilée à du tepms de trvaail effectif.

Article 16.4. Ceoirrtaepnts spéficiques au tulrvaaielr de nuit

Les tirlevaluars de niut bénéficiant de cariotteperns au ttire des périodes de nuit.

Les cmnpaootsines en ropes csnmepeuaotr srneot calculées au ttiserrme civil de la façon stianuve : 1 % de reops par huere de tvarail effectuée pendnat la période définie à l'article 16.1 du présent avenant. Puor les salariés occupés à temps plien et présents tutoe l'année au corus de cette période, le roeps cputantsoemer srea en tuot état de cause forfaitisé à 2 juors par an.

Les modalités d'attribution de ces 2 juros srneot définies par l'employeur au niveau de cqhuau établissement après coontsitaun des représentants du pnernesol ou, à défaut, des salariés en tannet compte des bienoss de la clientèle.

Article 16.5. Ciodnonts de tivraal des tivrlaaures de nuit

L'entreprise dreva s'assurer que, lros de son eacumbhe ou de son afitoctean sur un emolpi de nuit, le tervuaallir de niut dsopise d'un moyen de tprsnarot entre son diimolce et l'entreprise. Les tarellvaiurs de niut qui sinotuhaet oueccpr un psote de juor ou vcie et vsrea ont priorité puor l'attribution de l'emploi rstsrsinsaoiset à la même catégorie phosesflrnoelie ou d'un eplomi équivalent.

Tout tlulaverair de niut bénéficie anavt son afefctoaitn sur un psto de nuit, et à iatellrreus réguliers d'une durée qui ne puet excéder 6 mois, d'une svuirlenlace médicale particulière.

La qustoein du tavaril de niut dvera être traitée dnas le roarpp aenunl reims au CHSCT.

Article 16.6. Meuerss destinées à faesroir l'égalité psfnenoerislole entre les hmmeos et les femmes

La considération du sxee ne porura être reuetne par l'employeur :

- puor ecubhaemr un salarié à un ptsoe de tavarl cmptaoornt du tavaril de niut conférant à l'intéressé la qualité de teaulvralir de niut ;

- puor meutr un salarié d'un ptsoe de juor vres un potse de niut ou d'un potse de niut vres un poste de juor ;

- puor prdnere des meuress spéficiques aux turlrvaeails de niut ou aux tarvuerllias de juor en matière de fmiroaton professionnelle.

Les tlluirarvaes de niut doinevt bénéficié, cmmoe les aterus salariés, des acitons comrpises dnas le paln de fitomoarn de l'entreprise.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :

Le ponit 2 du paahprrgae 16.3 (Durée mmxilaae du traival de niut et temps de pause) de l'article 16 (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des doopslitinss combinées de l'article L. 213-3 et du dnierer alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du taviral dgleleseus il résulte que les durées haeddiaremboz mximlaeas mnenyoe et abosule de traaval sur duzoe saenmeis doenvrt être rnieecmvepst de 46 hueres et de 50 hruees puor les eertprsien dnot la durée équivalente est de 37 heures.

Titre VII : Rémunération

Article 17 - Suppression de la déduction 12 avantage nourriture

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent actrie alnnue et relpcame les dpiisosintos de l'article 35.2.2, alinéa 1, de la cenvntoion cloclietve noatanlie des hôtels, cafés et restaurants.

Il est tiftoeuos rappelé que tuot salarié pnenrat son rapes sur place, à l'occasion du travail, dnas un établissement préparant des denrées alimentaires, ne proru se vior réclamer par l'employeur une ciutobirot supérieure à l'évaluation de l'avantage en ntaure fixée par la réglementation en vigueur.

Il est cvennou que les eiesrrntps ne procéderont puls aux déductions prévues aux alircles D. 141-6 et D. 141-8 du cdoe du travail.

Le présent acrilte etrnera en veguuir à ctpemor du pemerir juor du mios siuavnt l'arrêté paornt eentioxsn du présent avenant.

Article - Titre VIII : Prévoyance

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2004

Le présent ttire vneit compléter le titre X de la covnitnoen clvtieocle noliaatne des hôtels, cafés et restaurants.

Article 18 (1)(2)(3)(4) - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

(1) Adhésion du sdncayit du commerce, drbtsiouitn sievres CGT, par ltre du 9 décembre 2004, à l'avenant du 2 nrobmvee 2004.

(2) Adhésion de la fédération des seirvces CFDT, par ltre du 6 jvniear 2005, à l'avenant du 2 nmbvoere 2004.

(3) Adhésion de la fédération auomtnoe générale de l'industrie hôtelière tuqitiourse (FAGIHT), par ltre du 13 février 2007, à l'avenant du 2 nvmoerbe 2004.

(4) Adhésion du syicdant ntatioal des hôteliers, restaurateurs, cieratfes et teariturs (SYNHORCAT), par ltre du 21 février 2007, à l'avenant du 2 nrbmveoe 2004.

Article 18.1. Bénéficiaires des garanties

Les gaanerits prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble du pnseoren des epitrenerss rnavleet du camhp d'application tel que défini dnas l'article 1er de l'avenant du 13 jeliult 2004.

Les miaerdanats sucaoix non titraieuls d'un ctornat de tivaral mias assimilés aux salariés en aiatilpopcn de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité slcaoie peenuvt bénéficié du présent régime, suos réserve qu'une décision du cosneil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie.

Article 18.2. Garanties

Pour l'application des garanties, la référence à la sécurité saciole s'étend par eietoxsnn à tuot régime de pietcootn sioalce des salariés qui lui est assimilé.

18.2.1. Gtrineaas décès de base, invalidité auoslbe et définitive

En cas de décès d'un salarié jstiaufnit d'une ancienneté de 1 mios cntoniu dnas l'entreprise (cette cnoiotdin ne s'applique pas en cas de décès consécutif à une mlaiae professionnelle), irtennvaet anavt son départ en rairette (exception faite de la msie en orue du dtpiisof de rttaiere piessorgve visé aux altceirs L. 351-15 et sivautns du cdoe de la sécurité sociale), les bénéficiaires désignés par le salarié reçoivent un caitpal fixé à 150 % du sararie de référence défini à l'article 18.3, précédant le décès, qelule que siot la saouituit failalmie du salarié.

Prorogation de la creutoruve décès

Pour tuot salari non bénéficiaire d'indemnités journalières ou de rntee invalidité complémentaires et suos réserve qu'il compte 1 mios d'activité ctuonine dnas les etesrnieps rnveelat de l'accord de branche, la ganrtiae est prorogée peannt 4 mios après la dtae à laleulqe le caront de tairval qui le lie à son eyuoplmer prend fin, suaf s'il a rripen une activité professionnelle, au cruos de ce délai, auquel cas la gtnirae décès au trte du précédent epmeuyolr cssee au memont de la reirpse d'activité. La pargortoon de la gtaanrie décès s'applique de façon aomnoute et, si l'ancien salarié bénéficié du mnetain des dtiors prévu en l'application de l'article 18.2.9, suos déduction des ditors nés de la portabilité.

Cette prgootioarn cssee en tuot état de csuae à la dtae d'effet de la lidtauoiqn de la pioesnn viisesllee de la sécurité sociale.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) par le salarié, le ciptaal décès est versé dnas l'ordre suvanit :

- au cnjjoiot non divorcé ou non séparé jdenameriiuct ou à son prnraaitee de pcate cvil de solidarité (PACS) ;
- à défaut, aux eannfts du salarié vvatin ou représentés par patrs égales entre eux ;
- à défaut, aux adaencts du salarié par prtas égales etnre eux ;
- à défaut, aux bénéficiaires déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

En cas d'invalidité aolbsue et définitive, le salarié puet daemnedr à l'organisme aseursur le vensemret par aapintitcoin du montnat du cpaiatl décès de bsae décrit au 1er alinéa du présent article. Ce vsmeeenrt met fin à la gairtane décès de base.

Est en invalidité aubsole et définitive tuot salari qui est classé en 3e catégorie d'invalidé de la sécurité saclioie tllee de définie par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soaicle ou qui est ttiurliae d'une rtnee au tirte de l'incapacité prtemnaee à 100 % en cas d'accident du tiavral ou de maalide professionnelle, majorée puor reuorcs à l'assistance d'une tcree personne.

18.2.2. Gntaire décès accidentel

En cas de décès d'origine aiclteclende du salarié, il est versé aux bénéficiaires désignés par celui-ci un ciaptal dnot le moatnt est fixé à 150 % du slaarie de référence défini à l'article 18.3.

Le salarié diot jtifsueir d'une ancienneté de 1 mios cnntoiu dnas l'entreprise au mnomet du décès (cette ctoidnoin ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un acecndit de travail, de trajet).

On eennntd par adneicct tutoe attinete corrlepleo non ielnnntleotine de la prat du salarié paenonvt esnveeuimxclt de l'action sioundae et ftoirue d'une cusae extérieure, à l'exclusion d'un état pouqtloahge ou d'une mdaalie aiguë, cnihquroe ou d'un cohc émotionnel.

18.2.3. Gntariae dbolue effet

En cas de décès simultané ou postérieur à cluei du salarié, du cijnoont non séparé de corps, du ptaneriare lié par un Pacs, du cuincbon notoire, aevc eftnnas à crghae et nés de l'union, il est

versé par parts égales aux enfants à charge du salarié et avant son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du défunt décédé, un capital équivalent au capital de base servi lors du décès du salarié.

18.2.4. Retraite relative à l'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (à l'exception d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de la maladie professionnelle), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une retraite temporaire, dont le montant auquel est fixé à :

- jusqu'à 8e anniversaire : 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 portement d'études supérieures ou de séjours définis ci-après).

Le montant de la retraite éducation est doublé si les enfants se trouvent en charge de père et de mère.

La retraite annuelle sera versée par quatre trimestres d'avance jusqu'à l'expiration du contrat au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge, et au plus tard jusqu'au dernier jour du tremblement de terre au cours duquel il atteint son 26e anniversaire.

La moutain puor la retraite prévoit également au profit du conjoint au moins 2 ans en cas de séparation ou de divorce.

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, soit :
 - de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en assermenté ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnel des jeunes assermentés d'une partie des emplois généraux possédant ou ayant obtenu des diplômes dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en temps d'une ou plusieurs activités professionnelles en toute sécurité avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un permis d'exploitation rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou bénéficiaire de la formation professionnelle ;
 - d'être employés par un certain nombre 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 dans lequel ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et dans lequel 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 (à l'exception d'une ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de la maladie professionnelle) et en l'absence d'enfant à charge permanant le bénéfice d'une retraite d'éducation, une retraite supplémentaire est versée au profit du conjoint 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 date de la mort de la personne à laquelle elle est versée.

Le versement commence à partir du premier jour du mois suivant la mort du bénéficiaire.

Le montant fixé au droit au mariage civil au cours duquel :

- soit le conjoint a atteint l'âge de la majorité de sa pension de survie à la mort ;

- 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 concubin ou la concubine survivant(e) doit appartenir à la même famille qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'à la mort du décès, au moins 2 ans en cas de séparation 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, assuré que l'assuré décédé, l'âge de la mort de la personne ou de la mort de l'assuré.

18.2.4 ter. Généralité handicap

1.1. Prestations

a) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à lui ou aux bénéficiaires visés au 1.2.a ci-après, selon le choix exprimé par ce(s) dernier(s) au moment du décès :

? soit, une retraite mensuelle viagère égale à 500 ? au 1er janvier 2018 ;

? soit, un capital égal à 80 % du capital futurisé de la rente.

b) En cas de retraite de l'état de handicap tel que défini au 1.2.b ci-dessous, du salarié situé à une maladie ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation financière au bénéfice de l'assuré décédé d'un montant de 1 200 ?, au moins 10 ans au moins à la date de la mort du décès.

i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise dans laquelle le salarié au moins 10 ans dans l'entreprise ;

ii. D'effectuer une première demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et que cette demande a été reçue après le 1er janvier 2018 ;

iii. Ne pas avoir déjà reçu l'allocation « allocation financière au handicapé ».

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 assurée et définitive au décès du salarié.

Est considéré comme handicapé, l'enfant légitime ? adopté ? aîné d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se débrouiller, dans les conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une formation ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199, section 1^{er}, du code général des impôts.

b) Seuls les salariés reconnus en état de handicap, c'est-à-dire en cas de première reconnaissance de la maladie handicapée au sens de la MDPH, pourront recevoir l'allocation prévue aux 1.1.b et 2.2.b.

18.2.5. Généralité incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, peu importe si oui ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière de 70 % du salaire brut de référence sous déduction des versements versés par la sécurité sociale, à l'issue d'une période de 90 jours d'arrêt de travail continu.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait envie à l'effectif ou démissionne à ce moment dans le cas contraire.

Pour les salariés à temps partiel ne réalisant pas, de ce fait, les critères d'octroi des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, telles que prévues aux articles L. 313-1, R. 313-1 (2^e) et R. 313-3 du code de la sécurité sociale, l'indemnité journalière à laquelle peut prétendre le salarié en alternance 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 ci-dessous étaient remplies.

Le versement des indemnités journalières est :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension versée 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^{er} juillet d'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 montant de la pension par un employeur et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut dépasser le salarié à l'assurance maladie ou d'invalidité ou de l'invalidité absolue et définitive.

Cet accord de pension en charge 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. Généralité sur l'invalidité

En cas de retraite 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 retraite qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Le montant de la retraite est de :

- 45 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, sous déduction des parts de la sécurité sociale ;
- 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégories, sous déduction des parts de la sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1^{re} catégorie lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

La retraite annuelle est versée par quatre périodes égales.

Le versement est :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où le bénéficiaire cessera de percevoir une retraite d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité actuelle 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 montant de la pension par un employeur et du taux actuel de la sécurité sociale et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut dépasser le salarié à l'assurance maladie ou d'invalidité ou de l'invalidité absolue et définitive.

18.2.7. Contrôle médical

Les organismes assureurs désignés se réservent le droit de faire procéder, par un médecin qu'ils mandatent à cet effet, aux visites et/ou contrôles médicaux qu'ils jugent nécessaires pour se renseigner sur l'ouverture ou la poursuite du versement des prestations d'invalidité, invalidité ou invalidité absolue et définitive.

18.2.8. Les versements sont mentionnés en cas de pension du travail de travail, si le salarié bénéfice de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un minima de salaire.

Ce montant de pension est :

- à la date de pension d'invalidité du salarié ;
- à la date de pension d'effet de la retraite de sécurité sociale ;
- à la date de cotisations du versement du complément de pension ;
- à la date de reprise du contrat de travail, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'invalidité 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'invalidité ou de l'invalidité.

Les salariés dont la pension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce montant de pension jusqu'à la date de pension d'invalidité ou jusqu'à la date de pension d'effet de la retraite de sécurité sociale.

Les versements sont mentionnés en cas de pension de la sécurité sociale ou de la pension de la sécurité sociale, lorsque le salarié perceve une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées au titre ou par l'employeur, sauf exonération prévue par l'organisme assureur.

18.2.9. Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national de prévoyance maladie et invalidité du 11 janvier 2008, en cas de cotisations du contrat de travail (sauf hypothèse de force majeure) ou dans la date de pension d'invalidité de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois équivalents et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du minima de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à la retraite complémentaire aient été retenus chez le démissionnaire.

L'ex-salarié doit informer à l'ancien employeur la date de pension de la sécurité sociale par l'assurance chômage, et l'informer de la cotisation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage lorsqu'il devient au cours de la période de 6 mois suivant la date de pension d'invalidité.

Pour ce qui concerne le montant des garanties définies par l'accord de prévoyance, le montant de ce dispositif fixe l'objet d'une mutualisation, et est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 novembre 2004.

Article 18.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des primes est égal au total des rémunérations brutes, primes comprises, perçues au cours des 12 dernières mois précédant le fait générateur de la prestation, dans la limite de la tranche A des séries (tranche des séries limitée à un pourcentage au niveau de la sécurité sociale) relatives au calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstruit sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Article 18.4. Réglementation des prestations

La réglementation des prestations versées au titre de l'incapacité et de l'invalidité et de la retraite est fixée, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, chaque année par la commission plurielle de sécurité sociale définie à l'article 18.10 et validée par les conseils d'administration des entreprises de prévoyance.

Article 18.5. Cautionnement et répartition

La cotisation globale destinée au fonctionnement du régime est fixée à 0,86 % du salaire de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit entre les différentes catégories de manière suivante :
- décès et accidents : 0,29 % ;
- retraite d'éducation et pension de vieillesse : 0,16 % ;
- incapacité : 0,22 % ;
- invalidité : 0,19 %.

La cotisation est financée à hauteur de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le fonctionnement des garanties incapacité de travail et invalidité est couvert à hauteur de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur dans le cadre de la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord national d'assurance maladie et invalidité est conclu à hauteur de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur dans le cadre de la répartition globale.

Aussi, la participation de l'employeur au fonctionnement du régime de prévoyance conventionnel des hôtels, cafés, restaurants est fixée en complément dans le cadre de la cautionnement de 1,50 % à la charge de l'employeur.

Article 18.6. Organismes assureurs désignés

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les pairs au présent accord ont désigné :

- en qualité d'organismes assureurs des garanties capitale décès, incapacité, invalidité, les institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale suivants :

-- la CICRO prévoyance située au 14 bis, rue Daru, 75008 Paris ;

-- l'institution de prévoyance du groupe Monroy (IPGM) située au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris ;

-- l'union des régimes de retraite et de pension métallurgiques, mécaniques, électriques et chimiques (URPIMMEC) située au 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex ;

- en qualité d'organisme assureur de la garantie retraite, l'union d'institutions relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale :

-- l'organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance (OCIRP) situé au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

L'institution de prévoyance du groupe Monroy représente, dans les relations avec la commission plurielle de sécurité sociale définie à l'article 18.10, les organismes assurants désignés et présente la situation des risques entre ces derniers.

Les adhésions des entreprises auprès de CCRIO prévoyance, de l'IPGM et de l'URPIMMEC s'effectuent sur la base des compétences géographiques retenues en matière de territoire complémentaire prévues par annexe à l'accord du 30 juin 1998, chaque institution relevant mandat de rattachement dans son champ d'activité de compétence, l'adhésion au titre de l'OCIRP.

Par dérogation au principe de compétence géographique définie, les entreprises constituées en groupes peuvent faire adhérer la totalité de leurs établissements relevant de la commission plurielle dans les hôtels, cafés, restaurants à un seul des organismes désignés ci-dessous soit en fonction du lieu du siège social de l'entreprise dominante, soit en fonction de l'importance des effectifs concernés.

Les autres organismes assureurs désignés au présent article, sauf pour la profession, sont toutefois que les organismes assurants s'engagent, pour les entreprises qui résident leur couverte d'assurance à la première échéance au moins suivant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté :

- à réouverture les indemnités journalières d'incapacité de travail, les retraites d'invalidité et les retraites d'éducation versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison de l'adhésion de l'entreprise auprès des organismes désignés ; sauf si le contrat précédent prévoit lui-même une valorisation.

- à au moins le trentaine de la retraite décès pour les bénéficiaires d'indemnités journalières et de retraites d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat soumis antérieurement au 1er janvier 2002, et concernant les incapacités et invalidités énumérées au 31 décembre 2001, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Ce manieut ne sera mis en œuvre que si :

- d'une part, les entreprises concernées connaissent un état détaillé de ces bénéficiaires précités selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord ;

- et, d'autre part, le précédent organisme assureur transfère le mandat des organismes de sécurité sociale mentionnés précédemment, les organismes désignés mentionnés en œuvre les émettents susmentionnés après que l'entreprise aura réglé une surcotisation, calculée par l'assurance sociale, ayant pour objet de garantir la pérennité de la mutualisation des risques.

Concernant les entreprises qui disposent d'une couverture d'assurance instituée antérieurement à la date d'effet du présent accord, mais qui mentionnent un terme à leur contrat d'assurance à une échéance ultérieure à celle mentionnée précédemment, les organismes désignés mentionnés en œuvre les engagements qui seraient prévus pour la couverture des salariés mises à l'adhésion après que l'entreprise ait réglé également une surcotisation pour l'équilibre du régime.

Article 18.7. Entreprises d'assurance déjà dans un contrat de prévoyance (1) (2)

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date de signature du présent accord, un contrat de prévoyance au profit de tout ou partie de son personnel, avaient des garanties couvrant les mêmes risques à un niveau au moins équivalent à ceux définis ci-dessous dans :

- soit faire bénéficier de leur régime de prévoyance les catégories de personnes mentionnées à l'article 18.1, non couvertes, et leur garantir à un niveau équivalent les risques visés au présent

acrocd ;

- s'iot adhérer puor la totalité du ponsrenel visé à l'article 18.1 au carnott cteloicf de branche.

Les eirpsretnes 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'iot aaetdpr les disosiotnips de luer ctoarnt de prévoyance à un niaveu au mions équivalent avnat la fin de l'année saiunvt clée de la saruigntne du présent arccod ;

- s'iot adhérer au crantot ctecollif de bcnarhe puor 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 dspaïsnnot d'un cnartot de prévoyance dnas les ciointndos définies ci-dessus prrnoout s'iot en faire bénéficier le pemsneol visé au présent accord, rvealnet de ces entités, s'iot adhérer puor lui au crantot ccleolitf de bhacne dnas des cioindnts iudeeqtns à celles du gporue puor tteus les filiales.

Par ailleurs, les siinaetargs rpenpelat les distoipsnis etsintxeas en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des ceras et assimilés, résultant de la ctnionioen ccloveitl nlaotnaie des cderas du 14 mras 1947. Vainst elestesmeinlent l'attribution du cpatail décès, celles-ci ont fiat l'objet le puls sevount d'un élargissement à la coruvurte d'autres risques. Les eesprirntes s'assureront tefoious que cttee catégorie bénéficié de l'ensemble des gentiraas visées par le présent accord. À défaut, elles prerndont les dnsisiotips nécessaires puor qu'elle en bénéficié.

(1) *Pararghgae étendu suos réserve de l'application des dipostisons du 1er alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saloie (arrêté du 30 décembre 2004, art. 1er).*

(2) *Les eprsinretes rlnaeevt des disoitonipss de l'article 18.7 et qui n'auraient pas rejont les omgeirsans aeruurrss désignés drevont mtrree luer canott de prévoyance en conformité aevc les dioipisnsts de l'avenant n° 15 du 4 arivl 2012 (art. 3).*

Article 18.8. Réexamen des cniiotonds de la muatautosiil des risques

La désignation des oesnmrigs asurseurs porura être réexaminée périodiquement par les parties, à luer porrpe initiviae ou sur ptoisopion de la cimisomosn piairatre de snaurclevie 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 suiaco 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 auseusrss désignés :

- la gnatriae décès srea meutninae aux bénéficiaires d'indemnités journalières, de renets d'invalidité par les ogmeirnsas débiteurs des ptoerintass décès ;

- la rteaoilrisovan des bases de cclual des différentes pestrtoanis raeveitl à la coterruvue du rsuqie décès est égale à clée définie dnas le ctranot d'adhésion annexé au présent acord ;

- la rsaoratyloien 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 aeuennnemlt un rorappt sur les résultats d'ensemble du régime croaillsnodi tuos les résultats des epitnrserses adhérentes dnas le cadre du présent article.

Ce rroopt srea tnsmiras à la ciossimmon ptraairie de sclevalurne puor eamexn et asaylné des comptes.

Il srea adressé à la dteoiricn de cqahue etenrirspé adhérente par les ognserimas aussrerus à crhage puor elle de les dfeufis aux itiitusonts représentatives du personnel.

Article 18.10. Cmisioomsn priatriae de srluivlneace du régime de prévoyance

2.1. Ctioopomisn de la cimmiososn partiraie de sranvieullce du régime de prévoyance

En aiptcolipan de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, il a été créé une ciisoosmmn pariairie de srlcarvenie du régime de prévoyance composée des sniactdys de salariés et des organisatioatns pseñlonrelfoises pearlntos représentatives dnas la bcrhane d'activité à la dtae de msie en plcae du régime.

Les piteenrara scioaux cvnineeonn que cttee csomimsoin piatirare de svucerinalle se cspoome d'un nmrbœ égal de représentants des stnctdiays de salariés et des osingatonairs pnloserfienloes patronales, à raiosn de 3 représentants par sayidcnt de salariés et de 3 représentants par oriitoasang pelenorflsnoie patronale.

2.2. Réunion de la cmsiisoomn paitiarre de sarlluicnvee du régime de prévoyance

Il est coneuvn que la cmioosmsin ptairae de scelrvnlaue se réunit atuant que de besoin, et au mions une fios par an.

2.3. Délibérations de la cssooimimn praitirae de sliucvrelnae du régime de prévoyance

Les peatnrears 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 snydyaict de salariés et une viox par orgnaasoitn pefoslnrlnoiese patronale.

2.4. Mnsiisos de la csiosomimn prairite de sielvruncale du régime de prévoyance

Cette cossimmion a entre auters puor miisonss :

- d'étudier les cpoemps détaillés du régime foirnus par les oesgirrnas assureurs, et présentés par l'apériteur, aïn que ces dieerrns evinnoet les inrmotifaons auenentls sur la sitaoutn du régime aux ereirenpsts 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 lteigis snraenuv dnas l'application du régime de prévoyance ;
- de fixer chqae année les tuax de la rvlasoairiten des protiantess versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la rente éducation avnat leurs voldilinaas par les celisons d'administration des istitnuotins de prévoyance ;
- d'émettre des pposrointios d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la csosiomimn praitirae de sarlvncuile du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la coimmssion paarritie de sniaulrclvee à la majorité des stayncdis de salariés et des osgatiaonrs pfeilioosresns patronales, précise les modalités d'organisation et de fonencontnmeit de la cimsisoomn ptariarie de srlcvlneae 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 appoiltcan au 1er du mios qui siut l'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 19.2. Révisions et modifications

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.

Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportées.

De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins 3 mois pour les 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 dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail qui réserve de la flexibilité d'un profond anneau d'heures tel que précisé ci-dessous et des dispositifs prévus 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 mobilité et sur la base des dispositifs 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 article s'appliquent à tous les salariés, y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

Article 20.1. Principe

Le principe de mobilité permet, par le jeu d'une compensation arithmétique, que les heures effectuées, au-delà de la durée collective de travail de l'établissement, soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

Le régime de mobilité des heures prévu par le présent avenant est réputé suffisamment adapté pour permettre une adaptation décrite dans les entreprises, sous réserve de la volonté préalable de 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 point au-delà de 1 755 heures (entreprises à 39 heures) ou 1 665 heures (entreprises à 37 heures) à condition de la date d'application de l'accord.

Article 20.2. Durées malaxées de présence

En tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

Durée maximale journalière :

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales horaires :

Moyenne sur 12 semaines : 48 heures pour les employés à 39 heures.

Moyenne sur 12 semaines : 46 heures pour les employés à 37 heures.

Absolue : 52 heures pour les employés à 39 heures, 50 heures pour les employés à 37 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales légales que dans les cas prévus aux articles L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R. 212-8, R. 212-9, R. 212-10.

Article 20.3. Principe d'application des horaires

Le principe d'application des horaires ainsi que sa mise en œuvre sont fixés par le comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant la mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La mise en œuvre est portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants devront 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 changement d'activité et des fluctuations saisonnières pour les industries hôtelières, 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 établie des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les salariés signataires, se soucient d'éviter des rues non justifiées à la moins de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, en fonction des arrivées ou départs imprévus de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour plaisir 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 rapport proportionnel de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévention 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 rapport compensatoire de 10 %.

- soit toute autre compensation définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 20.4. Accord individualisé

L'activité des salariés peut être organisée selon un calendrier individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou

base activité.

Les modalités de décompte de la durée du taarivl de cqhaue salari s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de maiociocftdn du calendrier, le salarié dvrea être informé dnas les cntiiondos prévues à l'article 20.3 ci-dessus.

L'employeur derva comiqemuunr au salarié en même tpmes que son buleiltln de piae un dcmoenut fanaist état du décompte des heirraos du salarié.

Les modalités de l'article 20.8, régissant les cdinntioos de rémunération des périodes de mtodiulaon pdanet llueeqses les salariés ont été absents, tnervout aactpioipln en cas de crlenaiedr individualisé.

Article 20.5. Hurees supplémentaires

En cas de dépassement de l'horaire hioamrdaebde visé à l'article 20.2 ci-dessus, ces hurees snoret payées en qualité d'heures supplémentaires et orenuvt diort à une miaatoorn de siaarle ou à un reops ceptmaosenur de rmcamepeelnt dnas les cinnoitods prévues à l'article 4 du présent avenant.

De même, lsruoqe la durée du tpmes de tvarial constatée à l'expiration de la période alnluene de muaodloin excédera la durée aunleln fixée à l'article 20.1 ci-dessus, les hueres effectuées au-delà snot considérées cmome des hereus supplémentaires et ornuvt droit à une mtoojaran de salario ou à un repos coatumepesr de rlmcmamepneet dnas les coindtnos prévues à l'article 4 du présent avenant, suos déduction des herues déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires dnraut l'année.

Article 20.6. Chômage partiel

Lorsque la durée mynoene du tiaavrl modulée fixée par l'employeur ne puet être atteinte, les hueres non effectuées pevnuet être indemnisées au ttire du chômage ptraeil dnas les cotnodiins définies par la loi.

Article 20.7. Rémunération

L'employeur arua le choix siot de ccleular la rémunération mleeunsle des salariés par roraprt à l'horaire réel de travail, siot de lsiser la rémunération. La décision srea prsie en début de période de référence et s'appliquera pdnneat toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les eetrserpnis aroessrunt aux salariés concernés un lsiage de luer rémunération mselnuele sur la bsa de l'horaire meyon de la modulation.

Article 20.8. Cas des salariés n'ayant pas travaillé pneandt la totalité de la période de muaoidotn et dnot le cronatt a été rpomu dnruat ctete même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne dnannot pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite pieelmlprrennoott à la durée de l'absence ;

- en cas d'absence du salarié dnnaont leiu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à vsreer au salarié srea calculée sur la bsa de la rémunération lissée ;

- la récupération des aesencbs rémunérées ou indemnisées, quel qu'en siot le motif, les congés et auniatsrotios d'absences liées à des sopnutilaots conventionnelles, ainsi que des abceness justifiées par l'incapacité résultant de mdiaale ou acicednt du

tiaavrl est interdite.

Dans les cas aertus que cuex visés ci-dessus, puor llequesus la récupération est possible, les asceebns dnnaot leiu à récupération dvneiot être décomptées en fitoocnn de la durée de tiaavrl que le salarié dieavt effectuer.

Les congés et soesnnsupis du cotnrat de tarvail snot régis par le trtie VII de la ctoneivnon coviletcle nialtoane des hôtels, cafés et rutareasnts du 30 avrl 1997 et le présent avenant.

Lorsqu'un salarié n'a pas apomlcci la totalité de la période de motdualion du fiat de son entrée ou départ de l'entreprise au crous de cette période, sa rémunération srea régularisée sur la bsa des heeours etfeecneivmft travaillées au crous de la période de taarivl par raprpot à l'horaire myoen hebdomadaire.

La rémunération ne cnoarnpdserot pas à du tpmes de tviaarl eetiffccf srea prélevée sur le dneerir bleuilltn de paie. Les hueers excédentaires par rroppat à l'horaire moyen de trvaail snerot indemnisées au salarié aevc les mtjroaoinas apllbaecis aux hurees supplémentaires.

En cas de ruptrue du ctronat puor miotf économique ianeervntnt après ou paendnt une période de modulation, le salarié cosnvere le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rorappt au nrbome d'heures eetvifcemnfet travaillées.

Article 20.9. Modalités de recuros au catnrot à durée déterminée ou temporaire

La mdoautloin diot pmrrtetee une mreleulie gtosien de l'emploi des estinerreps en pmrtteanet une puls gdanre ataipadotn de l'emploi par rpporat à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en pacle puor oecpcur les psteos à povurior que ce siot en cas d'absence termrpoiae de salariés ou en cas de surcroît troiermpae d'activité.

Toutefois, lsouqre clea est nécessaire, l'employeur porrua aiavr rcoures aux cortntas à durée déterminée ou au tvaial temporaire, dnas les cinotnoids prévues par la législation en vigueur.

Le ctnoart à durée déterminée puorra prévoir une répartition du traival modulée sur tuot ou ptriae de la durée du ctronat dnas le respct de l'article 20.8.

Lorsque le prnoseenl n'aura pas acplmoci la totalité de la période de modulation, sa rémunération derva être régularisée sur la bsa de son tpmes de taviarl effectif.

*NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :
Le septième alinéa du paragphare 20-8 (Cas des salariés n'ayant pas travaillé pdnneat la totalité de la période de mtudalooin et dnot le ctronat a été rpomu dnruat cette même période), la première prphase du huitième alinéa de ce même parapaghe 20-8 et le prraphgaae 20-9 (Modalités de rerocus au coanrt à durée déterminée ou temporaire) de l'article 20 (Modulation du temps de travail) de l'annexe 1 (Aménagement du temps de travail) snot étendus suos réserve de l'application des aecrlts L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tavail qui précisent les cooindntis dnas llqelevuess est déterminée la faoicrtn saslbisaise 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 tairavl dnas le crdae d'un cycle, l'entreprise diot rpeetcesr les ctnioinds prévues par l'article 22.2 de la cnnveooitn cievlotcle nlntaoiae des hôtels, cafés et rnatrasteus du 30 avril 1997, suos réserve des anoattdaips snaeuivts :

La durée hbaedidaorme 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 mixtales aliéables 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 employeurs peuvent opter pour un 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 exceptionnels dans la limite des 4 premières heures.

Ces journées de repos s'acquièrent normalement par semaine, à l'exception des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectué par la loi ou la convention collective) au-delà de la durée légale prévue à l'article 3 du présent avenant.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées selon deux variantes dont les modalités sont définies ci-après.

Article 22.1. Répartition sur 4 semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 212-9-1 du code du travail et aux dispositions prévues à l'article 3 du présent avenant, l'employeur peut opter pour l'aménagement du temps de travail selon un rythme régulier de 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 accordé spécialement au salarié.

Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates 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 proposées 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 pris impérativement au plus tard au moins 3 mois de l'année de référence de leur acquisition, qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 juillet 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 temps 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 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 normale d'hebdomadaire ou mensuelle de travail est la suivante :

-- la durée minimale d'hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à 2/3 de celle fixée au contrat, soit en moyenne 24 heures sauf accord écrit et exprès du salarié ;

- la durée maximale de travail pendant les jours travaillés ne peut être inférieure à 3 heures ;

- les horaires de travail peuvent varier à l'intérieur des limites suivantes :

-- 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-dessous du salarié est de 24 heures par semaine, l'heure du salarié ne pourra être inférieur à 16 heures ni supérieur à 32 heures par semaine.

Le programme d'activité annuel de la durée de travail est communiqué 1 mois avant le début de la période.

Les heures et la répartition seront l'objet d'une note résumée par l'employeur au salarié tous les mois.

Les modalités et les délais suivants doivent être respectés pour être modifiés conformément aux règles concernant le temps partiel classique.

Le décompte de la durée de travail se fait conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant.

La rémunération de ces salariés sera fixée 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 annexe définit les dispositions générales et plus particulièrement :

- la nature des garanties : décès-incapacité-invalidité-retraite éducation ;

- le montant de la cotisation : 0,80 % du salaire brut plafonné à la tranches A, réparti à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 50 % à la charge du salarié ;

- les assureurs titulaires désignés : CRICO Prévoyance, IPGM, URPIMMEC, OICRP ;

- le réassureur : AXA Frncae ;
- le courtier : CAGM - JP COLONNA.

Les termes d'assurance sont déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant, peuvent mentionner leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve qu'il soit globalement aussi favorable.

Bases des garanties

Décès : un capital exprimé en quote-part du salaire (1 an minimum) limité à la trahne A.

Indemnités journalières : un complément de salaire de 70 % du salaire annuel brut moins les prélevements sécurité sociale (salaire limité à la trahne A). Ficnhrae 120 ou 180 jours.

Invalidité : perte de la fonction incapacité.

Rente éducation : une partie temporaire nécessaire à l'éducation des enfants (10 % du salaire technique A).

Comité permanent de surveillance

Les termes de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale hôtels, cafés, restaurants sont validés par les représentants au sein d'un comité permanent de surveillance pour assurer le suivi et la mise en œuvre du régime de prévoyance.

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 septembre 2004.

Syndicat national CTFC hôtellerie, restauration, BP 973, Piras Cedex 17, à la direction du travail, de l'emploi et de la formation

Avenant du 2 novembre 2004 portant révision de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance

Ce comité permanent de sécurité sociale est composé de représentants des salariés de l'avenant à la convention collective.

Fonds social

Un fonds spécifique sera créé à la demande du comité permanent de surveillance.

Calendrier

L'étude technique sera réalisée avant la fin septembre 2004. L'accord définitif de prévoyance sera signé avant le 31 octobre 2004 et simuler à l'agrément. Un avenant technique sera établi pour le renouvellement des différents termes au plus tard le 31 octobre 2004.

La mise en place définitive de l'accord de prévoyance aura lieu au 1er janvier 2005.

NOTA : Arrêté du 30 décembre 2004 :
Le présent arrêté détermine les dispositions générales de l'annexe 2 (Prévoyance) et étend ses réserves de l'application des dispositions des articles 912-1 du code de la sécurité sociale aux termes duquel seules les deux dernières années de naissance supérieure échappent à l'obligation d'adaptation.
L'annexe 2 susvisée est étendue ses réserves que la négociation et la conclusion du protocole d'accord mentionné ci-dessous a été fixée à l'article L. 133-1 du code du travail.

professionnelle, dépôt des accords, 210, quai Jemmapes, 75010 Paris.

Messieurs,

Par le présent courrier nous vous informons que notre organisation syndicale adhère à la convention collective nationale hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 3 décembre 1997 (n° 3292).

Nous vous en souhaitons bonne réception, et vous priez d'agréer, messieurs, nos sincères salutations distinguées.

Fait à Paris, le 3 septembre 2004.

Signataires	
Patrons signataires	UIMH ; GNC ; CPIH.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; Sdaciyntr national CTFC hôtellerie-restauration ; FGTA-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des services CDFT affiliée à l'UNI et à l'UITA, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin, par arrêté du 6 janvier 2005 (BO CC 2005-5). Fédération amourette générale de l'industrie hôtelière triuise (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, 73004 Chambéry, par arrêté du 13 février 2007 (BO CC 2007-12). Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafétérias et traiteurs (SYNTHORCAT), 4, rue de Gramont, 75002 Paris, par arrêté du 21 février 2007 (BO n° 2007-13). Syndicat du commerce, distribution et services CGT, par arrêté du 9 décembre 2004.

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2004

L'objet du présent avenant est de réviser l'article 18 et donc de définir le régime de prévoyance des salariés renouvelé du 1er juillet 2004 tel que défini à l'article 1^{er} de l'avenant du 13 juillet 2004.

2004. Il frea l'objet d'une iornatmfoin auprès des itiuttonnisis représentatives du peronensl des eesptnrires rneeavlt du chmap d'application du présent accord.

Les ointsaorgnas pelonarats et siayclneds de salariés réaffirment aussi luer soihuat de receofrn l'attractivité de la bhanrc et de fisvroaer l'accès des salariés à des gatiarnes de ptcrtroeoin soacile complémentaire, snas considération d'âge ni d'état de santé.

Pour preinavr à cet objectif, eells ont estimé iidasbslnepne d'organiser la mstiouauitlan des risques conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette miiasutlatuon diot pteermrte à ttoues les entreprises, et dnoc à lrues salariés, d'accéder dnas les mlreleiuies cildontnos à des geairtns décès, rtene éducation, incapacité, invalidité.

Le régime de prévoyance ainsi défini se stuibutse 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 disoitnpisos qui seivnut alnnenut et rpnalecemt clées de l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeliult 2004 à la cneovtnon clectoivle nionatale des hôtels, cafés, restaurants.

Alitrce 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 sindacat du commerce, drbisuitotn seecrivi CGT, csae 425, 93514 Mirotnuel Cedex, à la diecriotn départementale du tvaial et de l'emploi de Paris, svercie des cnveoiotnns 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 deiiortcn départementale du travail, de l'emploi et de la famoitorn pnsnellieorofse de Paris, sevrcie 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 jlluet 2004 est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il entrera dnoc en vgeiur au puls trad le 1^{er}juor du mios cvil 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 oingriaux 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 dtiosiopsins prévues par le présent ananvet prruont 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 stiangaers 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-cafés-restaurants.

Vuos en stnaiauoh bnnoe réception.

Recevez, Meniousr le directeur, l'expression de nos sniotuaatl distinguees.

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 juiell de la cntvnoioen cliovctele ntlaoinne des hôtels-cafés-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-cafés-restaurants.

Vuos vrdouez bein en ruoetr nuos établir un récépissé de ce dépôt.

Nuos vuos pnoris d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos snietmetns distingueus.

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 ; Sud-Confédération nationale de l'hôtellerie et de la gastronomie CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération amicale générale de l'industrie hôtelière (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, par la force du 18 juillet 2013 (BO n°2013-30)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les organisations patronales et syndicales de salariés sont ainsi réunies :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tout en termes de développement de l'emploi et de fidélisation qu'en termes de formation professionnelle et de rémunération de la fonction publique ;

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 cependant l'activité de ces entreprises est souvent pie de fluctuation importante et de manière imprévisible, en fonction des saisons et des événements locaux ou nationaux, économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de croissance et de leurs dépendances à la concurrence internationale.

En conséquence :

Vu les lois du 13 juin 1998, du 20 juillet 2000 modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 juillet 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 réglementairement par décret du 31 mars 1999 ;

prospective de Paris, service des cotisations 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, pris à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Hôtels, cafés, restaurants (toutes branches 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 validé 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'arrêté du 1er juillet 2006 annulant le décret du 30 décembre 2004 et l'arrêté du 30 décembre 2004 à l'exception de ses dispositions relatives au secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mesure en vertu d'aménagements du temps de travail permettant avec les attentes de la clientèle, les aptitudes des salariés et les exigences de gestion dans le secteur.

les partenaires sociaux concernant notamment que l'application de ce dispositif connaît une évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mesure en vertu d'aménagements du temps de travail permettant avec les attentes de la clientèle, les aptitudes des salariés et les exigences de gestion dans le secteur.

Les partenaires sociaux réaffirment 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 les personnes salariées et les salariés embauchés sous contrat de travail en alternance des entreprises mentionnées au chapitre 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 code NAF 55.3A 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 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 scauoix coennviennt d'inclure les discothèques dnas le cahmp d'application de la covnietnon clvicoelte ntalnoiae de 1997 asñii que du présent avenant.

Les eprensetris renvlaet du cdoe NAF 55.4C snot dnoc également visées.

(1) Aclrite elcxu de l'extension, cmmoe étant cnoarrite aux dnsioitospis de l'article L. 133-1 du cdoe du travail, aux teermz delsuegels la connvoien de brcahne ou ses aactvnns doivent, puor piuovr être étendus, aovir été négociés et cuoncls en cimiossmor composée des représentants des osnrgiantioas sciydlaens d'employeurs et de salariés représentatifs 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 iveeeillidnmdunt ou cleetmivnoclet à la dtae d'application du présent aaenvnt de dstssoinioips puls avantageuses, au trtie du ctnroat de travail, d'accords antérieurs au neivau 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 diiosonspts 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 diotissnpios de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, la durée hmibeadrdaoe de tiaarvl est fixée à 39 hœurs puor toutes les entreprises. Toutefois, les eenprrtiss pnevuet ritener une durée inférieure.

Les erentrpsies qui à la dtae du présent acorcd aeqpiulplnt une durée citlvoelce du tiaarvl inférieure à 39 hœus 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 hœurs effectuées entrte la 36^e et la 39^e hœure snot majorées de 10 %.

Les hœurs effectuées etnre la 40^e et la 43^e hœue snot majorées de 20 %.

Les hœues effectuées à patir de la 44^e hœue 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 hmobiaddeae légale de travail, siot 35 heures, suos réservé de l'application des diitosipfss spécifiques rlealits à l'aménagement du teps de tvaairl tles que prévus à l'article 10 du présent aevant (modulation, cycle, etc.).

Le pmnaieet des heeours supplémentaires anisi que leurs mttoianars définies ci-dessus puet être remplacé en tuot ou ptirae par un roeps ctsmpnouaeer de rpemmelcaemt de 110 % puor les 4 premières heures, de 120 % puor les 4 svuaints et de 150 % puor les autres.

Dans le rcecept 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 neivau de cqhuæ eresrpntie par l'employeur, après coetircnt du ou des salariés concernés, en fctionn des nécessités du servcie et des bsnioes de la clientèle.

Lorsque les hruees 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 cehf d'entreprise etsrgniree olbtoigeaernmit sur un rseirtge ou tuot aurtre doemunct l'horaire ntmoiniaf et ivnedidiul de cuqahe salarié ainsi que les périodes de taaivrl qu'il a réellement effectuées puor cchaun des juors où il n'est pas fiat une sitrtce aiolpaictpn de celui-ci.

Ce dnecoumt est émargé par le salarié au mions une fios par smemiae 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 bitleuln de piae ou sur une fhice annexée qui iqndie puor le mios considéré :

- le nobmre d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nmbroe d'heures de rpeos cmusapentoer aeuxellqs elles onevrüt diort 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. Heeours 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 cfrhfie d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des hereus de travail. Toutefois, l'entreprise derva aejoutr au pnaourtgee sviecre le paenient des mrtoiaonjs prévues à l'article 4 du présent aanenvt au trtie des hereus supplémentaires exécutées.

La rémunération du salarié payé au pnaotrecgue siervce asñii composée devra être au mnois égale au sarilae mamiinl de référence dû en aaticiolppn de la girlle de saarlie et en roasin de la durée de traavil effectuée, augmenté des maaoirtojns afférentes aux hereus supplémentaires.

5.3. Cntnengiot d'heures supplémentaires

Les diisptnooss du 5 de l'article 21 de la ctovoeninn clcvleioie nlaatnoie du 30 arvil 1997 snot annulées et remplacées par les dsitniosops ntuvieas :

Le ctnginoent d'heures supplémentaires, eulancxt les heeours supplémentaires compensées en temps, ultaliibse snas aovir rceuors à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 hœurs par an puor les établissements pntemneras ;
- 90 hœurs 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 tarifuels de nuit, au sens de l'article 12.2 du présent avenant, la durée de présence au travail ne peut être supérieure aux durées mentionnées suivantes, heures supplémentaires comprises :

6.1. Durées mensuelles journalières

Personnel assurant la fonction exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Personnel de réception : 12 heures.

6.2. Durées mensuelles hebdomadaires

La durée maximale autorisée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.

La durée maximale autorisée absolue est fixée à 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées mentionnées ci-dessus que dans les conditions prévues aux articles L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail.

Article 7 - Temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail sauf que défini 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 clauses conventionnelles, par 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 les modalités de temps de repos, soit de repos, soit de changement financier dans les termes du 3e alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail. Cette disposition est précisée dans le contrat de travail.

À défaut de disposition fixée par l'entreprise, le salarié perçoit 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéfice de 1 jour de repos par an. Cette disposition est due pour toute période au cours de laquelle l'ancienneté est inférieure à 1 an. Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas la prise du congé, le salarié perçoit une compensation 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 convention collective nationale du 30 avril 1997 relatif à l'affichage et au contrôle de la durée du travail est complété comme suit :

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 cas de temps de travail réservés des dispositions spécifiques prévues pour les catégories mentionnées 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 lors du même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, lors 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, lors des moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émis par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe III du présent arrêté est prévue à cet effet ;

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

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

-- le nombre d'heures de repos cumulés au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le temps de repos légal et le temps de repos supplémentaire ;

-- le nombre d'heures de repos cumulées au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné concrètement 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 alternance du 3 de l'article 21 du titre VI de la convention collective nationale du 30 avril 1997, un régime ou tout autre document doit comporter les modalités suivantes :

- 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 maximums de report pour les demi-journées ou journées.

(1) Lire le point 6 de l'article 21.

Article 9 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations planifiées représentatives s'engagent à ouvrir des négociations au plus tard au cours du second trimestre 2007.

Article 10 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont :

- la mutualisation du temps de travail ;

- l'organisation du temps de travail sous forme de cycles ;

- l'aménagement du temps de travail sous forme de journées 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 annexe et remplace l'article 26.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants de 1997. L'article 26.1 de l'acte conventionnel demeure applicable.

Les avantages reçus par cet article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objectif 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 depuis 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1^{er} Mai, de 8 jours fériés par an, selon le calendrier ci-dessous :

- 5 jours fériés au printemps à compter de la date d'application du présent avenant ;
- 2 jours fériés à l'automne du 1^{er} octobre 2007 ;
- 1 jour férié à compter du 1^{er} juillet 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 derniers 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 repos supplémentaire ;
- 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 de travail sans permanence) :

Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrat de travail sans permanence dans les établissements permanents, jusqu'à fin de 1 année d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 122-3-15 du code du travail, bénéficient en plus du 1^{er} Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon le calendrier et les modalités d'application définies ci-dessous au paragraphe de la durée du contrat de travail.

3. Les établissements ouverts plus de 9 mois :

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat

mentionnés 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 en continu, au cours de l'année civile, ou de toute autre période de 12 mois définie par l'entreprise.

Ces 5 jours fériés gatins peuvent, le cas échéant, constituer une partie de congés à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

À l'issue de cette période de 12 mois, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés grants dus. L'entreprise informe le salarié. Si le salarié n'a pas bénéficié au moins d'une partie de ces jours, il devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette période de référence selon les modalités choisis par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Il peut être indemnisé dans les mêmes conditions.

Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrat de travail dans les établissements permanents bénéficient, au moins de la partie de travail, des jours fériés ainsi attribués.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ainsi attribués. La convention collective nationale, qui prévoit l'attribution de 1 jour de repos au moins ou son équivalent lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et pour tous 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 exceptions d'application de ces principes sont exposées dans une annexe 2 jointe au présent avenant.

11.3 Travail des périodes muriennes les jours fériés

En application de l'article L. 222-4 du code du travail, le travail des périodes muriennes est autorisé les jours fériés.

En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base que l'on perçoit 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 pratiques saisonnières 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 nécessaire 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 privés 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 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 travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui a effectué pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 :

- 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 plage « horaire de nuit » pour les établissements permanents 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.

12.3. Durées maximales du travail de nuit et temps de pause

Compte tenu des impératifs réglementaires en vigueur dans la profession, les durées de travail sont fixées par les lois ou par arrêté ministériel ou arrêté de branche étendu. Elles s'appliquent aux travailleurs de nuit.

1. Durées maximales journalières

Conformément aux articles L. 213-3 et suivants du code du travail ainsi qu'aux arrêtés R. 213-2 et suivants de ce même code, la durée maximale journalière est de :

Personnel administratif hors poste d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 h 30.

Veilleur de nuit : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 8 heures par jour, le salarié doit bénéficier d'une période de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en actuairement de la dérogation. Ce repos peut être cumulé et jusqu'à la fin des périodes décalées.

2. Durées hebdomadaires

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, du code du travail, la durée maximale de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période d'une semaine consécutives est fixée à 44 heures en moyenne.

3. Temps de pause (1)

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit peut 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'ordre social ou réglementaires, le salarié ne paouit pas à ses obligations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

12.4. Conditions spécifiques au travail nocturne

En application de l'article L. 213-4 du code du travail, les travailleurs de nuit bénéficient de certaines dispositions au titre des périodes de nuit.

Les conditions spécifiques au travail nocturne sont calculées au taux civil de la façon suivante : 1 % de temps par heure de travail effectué pendant la période définie à l'article 12.1 du présent arrêté. Pour les salariés occupés à temps partiel et présents toute l'année au cours de cette période, le temps d'occupation 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 des boîtes de la clientèle.

12.5. Conditions de travail des travailleurs de nuit

En application de l'article L. 213-4-2 du code du travail, lorsque le travail de nuit est incomplété avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son échange ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport vers son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui bénéficient d'un poste de jour ou de l'emploi régulier sur une période de nuit, le travailleur de nuit dispose d'une équivalence.

Tout travailleur de nuit bénéficie au moins un poste de nuit, et à l'attribution régulière d'une durée qui ne peut excéder 6 mois, d'une protection médicale particulière.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comparables dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous les moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit (notamment en étudiant l'ergonomie du poste).

La question du travail de nuit devra être traitée dans le rapport annuel au CHSCT.

12.6. 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 empêcher un salarié à un poste de travail comparé au travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour empêcher 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.

(1) *Paraphrase étendue des réserves de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail telles qu'interprétées par la juridiction de la Cour de cassation (Cass. soc. 12 octobre 2004, Bull. civ. V, n° 253) (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er).*

Titre V : Temps partiel

Article 13 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 avril 2007

13.1. Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée collectivement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail à l'exception des établissements ;

- à la durée maximale résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée collectivement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail à l'exception des établissements ;

- à la durée du travail résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à

la durée du travail fixée par l'entreprise ou aux durées du travail à laquelle l'établissement diminue des heures de travail fixées aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

13.2. Cratnot 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 définie 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 contenir notamment les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée horariale 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 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, les droits du salarié d'accepter ce compromis ne sont pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce compromis n'est pas contraire à l'intérêt collectif du personnel à temporel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, moins d'un an.

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, 1er alinéa, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Le salarié bénéficie dans ce cas de périodes définies par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, le salarié bénéficie d'un repos consécutif de 10 % des heures effectuées par jour de travail par rapport au délai de prévention 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 horariale ou maximale de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée initiale fixée au contrat pour les heures supplémentaires à 5 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée initiale fixée au contrat pour les heures supplémentaires à 25 %.

En contrepartie, une période maximale de travail continue de 24 heures par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une rémunération d'activité et bénéficier des garanties prévues aux articles 13.6 et 13.7 du présent avenant.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de

prolonger la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée par la convention collective nationale du travail au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

13.5. Interruption d'activité (coupe)

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 les temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas et en complément de tout ce qui concerne la journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de conditions spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces conditions sont les suivantes :

- les 2 séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée sont au moins d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- et, de plus, en matière des périodes arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties concernées que la durée maximale du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, moins d'un an.

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 l'équivalent mensuel égale, correspond à temps plein un équivalent à temps partiel 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 plein en matière de protection interne, d'évolution de carrière et de formation.

Article - Titre VII : Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 avril 2007

Article 15 - Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 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 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 souhaitant renoncer à se rémunérer dans les meilleures délais pour négocier un accord notarial de bâti dans les conditions fixées par la loi.

Le mécanisme défini par les priatarnees sicaou srea de caractère otoepnini et rreopsa sur l'adhésion vitoronlae des eneriprstes au dtipisofis et sur le choix inuividde de caqhue salariés d'effectuer des versements.

Les satniycds de salariés représentatifs et les osinatranigos pranatoles représentatives s'engagent à orvuir une négociation spécifique au cuors du 2^{es}stmeere 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 aavnnet est à durée indéterminée.

Il enrtrea en ailtpopaicon le 1er juor du mios siunavt la pliuoibtcn au Janruol oeficfil de son arrêté d'extension.

Le présent arcocd frea l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 18 - Révisions et modifications

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le présent aavennt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cniitoodn d'observer les règles définies aux alitercs 3 et 4 de la cnoetvionn cetlocivle nnoataile des hôtels, cafés et rateuarntss du 30 avril 1997.

Les pitraenraes suoicaix se réuniront une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou les améliorations qui priarnueot être apportées.

De plus, des réunions supplémentaires senort organisées à la dnemdae écrite d'au mnios toris pntaeraiers sociaux.

Les ptranriaees sucioax s'engagent à mrttee en pacle la csiimomson ntoanalie d'interprétation et de cltiaiaoinocn conformément à l'article 5 de la cnoointoevn cvolitelce ninaaoalte des hôtels, cafés et rtaneustars de 1997.

Article - Titre X : Thèmes de négociation prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les patianreers sicoaux s'engagent de façon prioritaire, hros négociation de selarais et hros prévoyance et, en tuot état de cause, avant fin 2007, lros de la phnicrae comsoiimsn mxtie paaittrie :

- à négocier de noveulels dpiostisinos retilaevs au tpmes de roeps etrne 2 journées de taavirl aifn de poetr natmemont à 9 hurees ce tpems de reops en cas de surcroît d'activité et aevc l'accord du salarié ;

- à enixemar le sttuaat des cerads ;

- à mrttee en pacle la cooisimsnn notinaale d'interprétation et de ccliaotionn prévue à l'article 5 de la cnoeteonivn ctvoeiclle ntianoale des hôtels, cafés et retnstrauas 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 doptsiisiif s'inscrit dnas le crdae des dinostspiois de l'article L. 212-8 du cdoe du triaval suos réserve de la foixtain d'un poalfdn anunel d'heures, tel que précisé ci-dessous, et des disiioitsopns prévues par le présent accrod en matière de durée mlaaxime qntdeionue et hebdomadaire, justifiées par la durée du taraivl définie à l'article 3 du présent avenant.

L'industrie hôtelière étant très marquée par les vanitorias de fréquentation et les ftanucouilts saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité puor répondre aux eiexcgens des métiers de service.

Ainsi, s'appuyant sur les tteexs ritfelas à la modauiotln et sur la bsaе des doisiosnitsps de la ctevnoionn cotivcelle ntlnaoiae des hôtels, cafés et restaurants, et dnas la psitepcvree du développement de l'emploi, il est prévu une nlevloue osaraiogntin du travail, sur tuot ou prtaie de l'année : année civile, eiecxrce comptable, sisaon ou totue artue période définie par l'entreprise d'un mixuamm de 12 mios consécutifs.

Les dsipoisintos du présent acrtile s'appliquent à tuos les salariés y cpomis aux salariés suos cnoratt à durée déterminée ou temporaire.

19.1. Principe

Le prniciple de moiaduotln premet par le jeu d'une copnmsieaton arithmétique que les hreues effectuées au-delà de la durée légale du traival snoio compenées par des hueers effectuées en deçà de cttee durée.

Le régime de madtlooun des hioerars prévu par le présent aaenvnt est réputé seinsuffmamt adapté puor ptetemrre une aoiplitcpn deicrte dnas les entreprises, suos réserve de la coautostolin préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du tviaral puet vearir sur tuot ou prtaie de l'année dnas la lmitie du pnload anunel de 1 607 heures.

19.2. Durées mmaxaeils de présence

En tuot état de cause, la durée du tiarval ne puet être supérieure aux durées mlmaxeias sitauenvs :

Durée mmxlaiae journalière :

Personnel adiitsmatrinf hros stie d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre pnoenserl : 11 h 30.

Veilleur de niut : 12 heures.

Personnel de réception : 12 heures.

Durées mlaeaixms hdimaoeerdabs :

Moyenne sur 12 smnaeeis : 46 heures.

Absolue : 48 heures.

Il ne puet être dérogé aux durées mxleaimas heriobdamdaes que dnas les ciindntoos prévues aux arletics L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R. 212-8, R. 212-9, R. 212-10 du cdoe du travail.

19.3. Poramrgme idtcniiaf des horaires

Le pmamrrgoe icitanidf aunnel de la répartition des haoriers ansii que sa mofiacoidtin drveont être suoims puor aivs au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégues du personnel, s'ils

existent, anvat sa msie en oeuvre. Par ailleurs, le cehf d'entreprise dvera cmiqouumer au minos une fios par an un bialn de la modulation.

La ptmorigrmaoan ivaditncie srea portée à la cainnosacsne des salariés par tuot meyon (affichage, circulaire...).

Les délais saivutns dvoient être respectés en cas de mcotfiioidan de la programmation.

Les salariés snot avisés, au mnios 7 jorus ouvrés à l'avance, de la modification. Cependant, en cas de citsaonrcnes elpextlnnicoes et aifn de tneir cmpote des varoiintas d'activité et des fcatoniltus saisonnières poprers à l'industrie hôtelière, les salariés snot avisés au puls trad 48 hreeus à l'avance de la mociotiaidfn de la programmation.

La diversité des sioatntuis rencontrées ne pmreet pas d'établir une ltise euiatxvhse des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les piaters signataires, soecueiss d'éviter des rocures non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, eetnnrt dnas le damnoie de l'exceptionnel, les arrivées ou départs iatoprtns de ctlnies non prévus, des rrtades ou des décalages dnas les arrivées et départs, les ciinodonts météorologiques, le surcroît d'activité puor palier les aesencbs imprévues du pneeorsnl et, de manière générale, ttoue atrue cncinasrcote revêtant la nécessité d'une ivnorenitten rapide, non prévisible et qui ne puet être différée.

En cas de non-respect du délai de 7 jours, le salarié bénéficia des crtnieoeaeps stneviaus :

- siot un ropes centampouesr de 10 % des hreeus effectuées par juor de raetrd par rppraot au délai de prévenance de 7 jours.

Exemple : un salarié avisé 5 juors à l'avance au lieu de 7 jours, anayt effectué pndneat les 2 jorus de rarted 18 heerus de travail, bénéficia puor ces 18 heeurs d'un roeps cmupseaoentr de 10 %.

- siot tutoe artue cprnriattoee définie par arocc d'entreprise ou d'établissement.

19.4. Cdelanreir individualisé

L'activité des salariés puet être organisée solen un cineleardr individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou bssae activité.

Les modalités de décompte de la durée du taaivrl de cuhaqe salari s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de mofiatcdioin du calendrier, le salarié derva être informé dnas les codiontins prévues à l'article 19.3 ci-dessus.

L'employeur dvera cumniemouqr au salarié en même tmeeps que son bteluiln de piae un domnceut fsaniat état du décompte des haoriers du salarié.

Les modalités de l'article 19.8 régissant les cidnntoios de rémunération des périodes de muatodilon pdanent lllqueuses les salariés ont été abstnes tueovrnt aploitiican en cas de cniadeerlr individualisé.

19.5. Hures supplémentaires

Seuil de déclenchement et régime des hueers supplémentaires :

En cas de dépassement de l'horaire hmardbeoidae visé à l'article 19.2 ci-dessus, ces hurees sernot payées en qualité d'heures supplémentaires et oenrvut dorit à une mjoaoaritn de salirae ou à un rpeos cumtsnepaeor de rpmlecnemat dnas les ctoindnos prévues aux aiecrts 4 et 5 du présent avenant.

De même, lsouqre la durée du tpeems de tvaaril constatée à l'expiration de la période aennulle de mdolitouan excédera la durée aenunlle fixée à l'article 19.1 ci-dessus, les hruess effectuées au-delà snot considérées cmmoe des heerus supplémentaires et ovnerut droit à une miarotjoan de salirae ou à un repos cpanmetoseur de reammleecnpt dnas les cnoinotids

prévues aux aietlcrs 4 et 5 du présent avenant, suos déduction des hreues déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires duarnt l'année, à rosian :

- d'une mjtioiaaron de 10 % puor les heuers effectuées etrne 1 607 hruees et 1 790 hreeus ;
- d'une mtiojraon de 20 % puor les hreeus effectuées enrte 1 791 heuers et 1 974 hreues ;
- d'une mooraitajn de 50 % puor les hereus effectuées au-delà de 1 974 heures.

Amplitude de la mouatidlon :

L'horaire cocielclf puet vreair d'une samniee à l'autre dnas la lmiite d'un hroarie hdmeoadabre mimainl fixé en période basse à heure et d'un hraroie hoidbaaremde maixmal en période hutae fixé à 48 hueers de tvaial effectif.

Contingent aunnel d'heures supplémentaires :

Le ctngeinot d'heures supplémentaires, elnaxuct les heuers supplémentaires compensées en temps, ualitblise snas avoir rcoerus à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est fixé à 130 hueers par an.

Toutefois, ce cnonngeitt aunnel est porté à 360 hreeus par an lsroque la mltodoiuan est cttuornise sur la bsa d'une aldpitume peu élevée, c'est-à-dire (1) :

- siot corpmsie ertne une litime inférieure de 31 heerus et une lmtiie supérieure de 39 heerus ;
- siot lsuqore le vuolme d'heures modulées n'excède pas 70 hueers par an et par salarié.

19.6. Chômage partiel

Lorsque la durée mnlimiae fixée par l'accord ne puet être atteinte, les heures non effectuées pveunet être indemnisées au tite du chômage paitrl dnas les ctionndos définies par la loi.

19.7. Rémunération

L'employeur arua le chiox siot de clalecur la rémunération muelenlse des salariés par roprpat à l'horaire réel de travail, siot de lisser la rémunération. La décision srea pirse en début de période de référence et s'appliquera pnadent tutoe la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les enseretirps aneorssurt aux salariés concernés un lsagise de luer rémunération mslleuee sur la bsa de l'horaire myeon de la modulation.

19.8. Cas des salariés n'ayant pas travaillé peadnnt la totalité de la périodede mlutdaion et dnot le crnotat a été rpomu durant cttee même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- en cas d'absence du salarié ne danont pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite plronnptemoeinrleot à la durée de l'absence ;
- en cas d'absence du salarié dnaonnt leiu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à vserer au salarié srea calculée sur la bsa de la rémunération lissée ;
- la récupération des abcsenes rémunérées ou indemnisées, quel qu'en siot le motif, les congés et atoiunsritoas d'absences liées à des salnpituitos conventionnelles, anisi que des absecnes justifiées par l'incapacité résultant de mdliaae ou aneccidt du tairavl est itetinrde ;
- dnas les cas aertus que cuex visés ci-dessus, puor leluqses la récupération est possible, les ansecebs donnant leiu à récupération doivnet être décomptées en fctonion de la durée de tvriaal que le salarié daviet eeeftfucr ;
- les congés et ssuiopnesns du cnoartt de tiaavrl snot régis par le trtie VII de la cniotnoen coivctele naanotlie des hôtels, cafés et

ratnatseus du 30 avril 1997 et le présent avaennt ;

- lorsqu'un salarié n'a pas acmpcloi la totalité de la période de mtuldaaon du fiat de son entrée ou départ de l'entreprise au corus de cttee période, sa rémunération est régularisée sur la bsa des heuers evfmfineteect travaillées au cours de la période de tarival par rroappt à l'horaire meoyn hebdomadaire, dnas le reepcst des alrcties L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tiraval ;

- la rémunération ne crnnsrpaoeodt pas à du tmeeps de tavair ecffitef srea prélevée sur le direenr buietlln de piae dnas le rsept des acetrlis susvisés. Les heurus excédentaires par rpproat à l'horaire meoyn de tavairl sreont indemnisées au salarié aevc les motoanrajis aalbipcepls aux hurees supplémentaires ;

- en cas de rtupure du cronatt puor miotf économique ivanennrtet après ou pnneadt une période de modulation, le salarié cveonsre le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rrpapot au nbomre d'heures evtfreeemfnit travaillées.

19.9. Modalités de rcrueos au ctnarot à durée déterminée ou temporaire

La mtuaoldin diot petmerrte une meiurelle gotsien de l'emploi des etipnerress en pmeaetrnt une puls gdrane aatpidoatn de l'emploi par rapropt à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en pacle puor occuepr les poetss à pvoroir que ce siot en cas d'absence torpeamire de salariés ou en cas de surcroît tmraeproie d'activité.

Toutefois, lroqsue clea est nécessaire, l'employeur purroa avoir rucoers aux cnartots à durée déterminée ou au taarvil temporaire, dnas les cniidoots prévues par la législation en vigueur.

Le ctnoart à durée déterminée purroa prévoir une répartition du taraavl modulée sur tuot ou partie de la durée du coarnt dnas le rcspeet de l'article 19.8.

Lorsque le peesnonrl n'aura pas amlcpcoi la totalité de la période de modulation, sa rémunération dvera être régularisée sur la bsa des son tpeems de traavil effectif.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtiionsopsis de l'article L. 212-7, pmerier alinéa, du cdoe du travail, qui prévoient que les hurees supplémentaires effectuées au-delà du cnegnintot déterminé en aapolticin de l'article L. 212-6 du cdoe du tavairl peunent être autorisées dnas les ltiimes fixées à l'alinéa 2 de l'article L. 212-7 du cdoe du tavairl (arrêté du 26 mras 2007, art. 1^{er}).

journées de ropes au-delà des oboigntalis légales en matière de rpeos hoarbmdiae et des congés légaux et clnoevtoennnis dnas la liitme des 4 premières heures.

Ces journées de roeps s'acquièrent smeiane par semaine, à cencuncocre des heurus réellement effectuées (ou des hereus non travaillées, assimilées à du tpeems de tavairl ecefitff par la loi ou la chovneiotn collective) au-delà de la durée légale de 35 herues par semaine.

Ces journées de rpoes porouont être prsies isolément ou regroupées sloen duex vaneitars dnot les ctoinnoids snot définies ci-après.

21.1. Répartition sur 4 semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 212-9-1 du cdoe du tviaarl et en référence à la durée légale de 35 hurees par semaine, l'employeur puet onegasir l'aménagement du tpeems de tavairl soeln un rtmyhe reascncept les 4 semaines.

21.2. Répartition des juors de ropes sur l'année

Les juors de rpoes puevent être répartis sur l'année dnas les cionndotis satinuves :

Pour la moitié des juors de repos, la ou les dtaes sornet déterminées par l'employeur.

Toutefois, la mootcidfian de ces dteas ne purora itenirnevr que suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, suaf crcenaoitnss eielnoextnepcls définies à l'article 19.3 du présent aorccd ou aorccd exprès du salari.

Pour l'autre moitié des jorus de repos, la ou les detas précitées snot ceshiios par le salari é au mions 15 juors à l'avance aifn de teinr comtpe du bon fomnecnetninot de l'entreprise.

Toute mcidooiitfan motivée par le salari de la ou les dteas précitées ne proura iineentrvr que dnas le rcpseet d'un délai de prévenance de 15 jours.

À mnios qu'elles ne sneiot versées à un cmtope épargne-temps, ces journées ou demi-journées de ropes donevrt être peisrs impérativement au puls trad avnat le treme de l'année de référence de luer atqisoicin qui pourra être l'année civile, ou au puls trad le 31 jinvaer de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié qtuite l'entreprise au cruos de la période de référence snas avoir pirs tuot ou piatre de son rpeos spécifique, une indemnité cmrocasteipne lui srea versée puor les jrouos ou demi-journées de reops non pris.

Article 22 - Temps partiel modulé sur l'année

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les présentes dnossioptiis snot d'application directe.

Le tpeems de tavairl des salariés à tpmes prteial puet être modulé dnas les cidooinnts seiauntvs :

- le tpeems preaitl modulé qui cnssitoe à firae vriear sur tutoe ou pirate de l'année, ou la saison, la durée du taraavl heoaddamirbe ou mlneseue stipulée au ctnaort puet coenenrcr tuos les salariés ;

- la durée mianlmie hdrodemaiabe ou mlunselee de tarval est la svunitae :

-- la durée mimnaile de tvarail hadbaemirdoe ou mnuellese ne puet être inférieure à 2/3 de celle fixée au contrat, siot en pnripce 24 hueres suaf accrod écrit et exprès du salari

-- la durée milimane de tavaril pednnat les jrouos travaillés ne puet être inférieure à 3 hreues ;

- les hieraros de tviaarl peuevnt vreiar à l'intérieur des limties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Dans l'organisation du tpeems de travail, les epnetsrreis pveenut ooytrcer en tuot ou piatre des jrouos de roeps ou des demi-

-- la durée du trivaal prévue dnas le cnarott de taarivl puet vaerir dnas le rsepct des liemts sveniutas : la durée du taivral ne puet être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au coartnt 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 hreues ni supérieur à 32 heures par siaemne ;

-- le prgomamre inciidatf aennul de la durée de tirvaal est communiqué 1 mios avant le début de la période ;

-- les hiaeors et luer répartition frnoet l'objet d'une ntoi rimese par l'employeur au salarié tuos les mios ;

-- les modalités et les délais sleon leueqsls les herraos pnevuet être modifiés obéissent aux règles cceronnnat le tpmes ptaierl cslasique ;

-- le décompte de la durée de tvaial se frea conformément aux dpiotonisiss 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 contiindos prévues aux articels 13 et 14 de la coniveontn ccloetvle nnitaaoe des hôtels, cafés et restaurants.

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 ciemosnaoptn 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 aevc maentia 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 hluelbite :

- siot d'une journée de cimeootnpsan ;

- siot d'une iieitmnsdoann équivalente.

1.2. Décompte des jrous fériés garantis

Cas des salariés des établissements permanents

Au terme de cette période de 12 mois, ces 5 jorus fériés dovent aiovrit été pris, compensés ou indemnisés. À défaut, le salarié devra en bénéficer dnas les 6 mios snaivut l'expiration de cette période de référence solen les modalités chseoiis par celui-ci et aevc l'accord de l'employeur.

Ces 5 jorus fériés grniatas peuvent, le cas échéant, ctstueonr une saiemne de congés.

Cas des établissements sonnieairss 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 tmeeps patreil taanalivrt 5 jruos ou puls par semaine. Il bénéficie du même nmbore de jorus fériés gatnrais qu'un salarié à tmeeps complet, siot 5 jrous fériés par an.

Exemple d'un salarié à tmpes ptreial taaaalrlivnt 4 juors dnas la semaine. Il bénéficie de 4/5 de 5 jruos fériés garantis, siot 4 jours 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 qoncquulee 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 aevc mniati 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 tpmes 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 anutmoee générale de l'industrie hôtelière trtquiousie (FAGIHT), 221, auenve de Lyon, 73004 Chambéry, à la driieotcn générale du tviaral et de l'emploi de Paris, beauru RT 2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15.

Mnsiuoer le directeur,

En apiatlcpon 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 jeuillt 2004 de la cieoovnntn cllvoecite nliotaane des hôtels, cafés, restaurants).

Vuos trorevuez ci-joint cpoe des ceroirrus et accusés de réceptions inmnoarft les représentants des oogiatainnsrs penlloiensoesfrs d'employeurs et de salariés de la bhncare (CPIH, UMIH, GNC, SYNHORCAT, CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) de ctete adhésion.

Nuos vuos pirnos d'agréer, Mousner 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 bncrahe d'activité.

Nous vuos pnrios de croire, Mousinr 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 ploefesfrnis indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Syndicat noinal de la rriatoatsuen ceclvloite (SNRC) ; Syndicat nantaoial des erstreetips régionales de raterisoautn siclaoe (SNERRS) ; Syndicat ntoainal de la raesoatruitn pluuibqe organisée (SNRPO) ; Fédération anuotmoe générale de l'industrie hôtelière toutqsriue (FAGIHT) ; Fédération nnaltiae des binlwgos de Facnre (FNBF) ; Syndicat nntaoal de la thalassothérapie.
Syndicats signataires	Fédération des scrveies CDFT ; Sdaynict nnotaail CTFC hôtellerie-restauration ; Fédération niltnaaoe de l'hôtellerie, restauration, sports, liroiss et cnsaio (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des taavrlliuers de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et aeetlulms et des seecvirs aeenxns (FGTA) FO ; Fédération des pronesens du commerce, de la dtsitobiruin et des servics CGT.

Article Préambule
en vgeuuir le Inamdeien de la putaibloicn au Jrauonl Oficeifl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le présent aroccd est cclnou en apipcaitlon de l'article L. 934-2 du cdoe du travail, tel qu'il résulte des lios n° 91-1405 du 31

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 office de fondation aux orientations générales et sectorielles liées par un accord national préalable à la réunion 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 » le 22 mai 1985 pour l'industrie hôtelière et le 22 février 1985 pour la formation 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 avaient alors mis l'accent sur la nécessité de privier à une adéquation aussi étroite que possible entre les qualifications nécessaires sur le marché du travail et la formation dispensée, afin de répondre tout à la fois à la situation des employés individuels des salariés qu'aux énergies individuelles par le développement et la formation 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 autonomie à l'apprentissage - filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur parce que couvrant un plus grand nombre d'entreprises que la formation professionnelle et une pédagogie qui donne au rôle éducatif de l'entreprise dans les « services à la personne » -, 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 « paragraphe 1 » publié par l'observatoire préliminaire des métiers et des qualifications en juin 2006, l'hôtellerie, la restauration et les « activités commerciales » sont une activité de services, mais l'une des caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les métiers et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de loisirs.

Les points saillants sont nombreux en termes de diversité des métiers et des métiers de travail dans une palette de formations professionnelles qui doivent être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Les points saillants notables que le secteur est constitué par plusieurs branches professionnelles :

- ? la restauration et l'hôtellerie ;
- ? la gastronomie et l'hotellerie ;
- ? les cafés et débits de boissons ;
- ? les établissements et services de réception ;
- ? la thalassothérapie ;
- ? les blingwos ;
- ? les cosnias (1).

Ces branches regroupent des activités identifiées dans des catégories commerciales et industrielles distinctes. À la différence du présent accord, il s'agit des communautés culturelles des hôtels-cafés-restaurants, du secteur des entreprises de restauration de collectivités et des chaînes de cafétérias et assimilées.

Le secteur est confronté, depuis peu, à de nombreuses années, à un déclin de la demande du marché des métiers et à un ralentissement du développement des compétences requises qui s'articulent autour de :

? une évolution des emplois (ceux-ci ne sont plus uniques) centrés sur les fonctions de production ou de service, mais nécessitant des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations humaines, commerciales, de marketing...) ;

- ? le développement d'activités multiples se traduisant par un équilibre entre accès de pluricompétences à côté d'emplois spécialisés ;
- ? une forte mobilité liée à l'évolution du secteur économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la proximité des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux du secteur, partagent avec le rôle déterminant de la négociation collective, tel qu'issu de la réforme de la formation professionnelle, maintiennent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à œuvrer 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 et internationales du secteur :

- ? la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH ;
- ? le FAIFH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le FFAIH ;
- ? l'observatoire permanent des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

(1) La banque nationale a conclu des accords sur la formation professionnelle spécifique à son activité. Elle est couverte par la convention collective nationale des services du 29 mars 2002. Les dispositions du présent accord ne sont pas applicables, sauf adhésion volontaire de la banque par accord paritaire.

(2) L'accord du 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 novembre 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 dans l'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 novembre 2007

Le secteur connaît tout au long de l'année une forte mobilité internationale et internationale des salariés. Les personnes qui exercent dans les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités dans l'annexe I.

Par ailleurs, un certain nombre de départs sont réalisés et 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'adaptent 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 formation a des défis majeurs à relever, notamment :

- ? renforcer l'attractivité du secteur ;
- ? intégrer dans le nouveau secteur ;
- ? fidéliser les salariés dans le secteur ;
- ? apprendre la formation aux mutations de l'environnement des entreprises.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne adaptation entre formation première et formation professionnelle et l'insertion en formation continue et pour la formation des salariés au sein des entreprises.

Pour ce faire, les partenaires sociaux doivent s'assurer que des formations et formations continues de soutien sont proposées pour les différentes branches en charge de l'investissement, du fonctionnement, des formations et des validations, tout au

neavu nntoail dnas le card de luer ppraoacittin aux coiimmosns caivteunoss du ministère du travial et du ministère de l'éducation niantloae qu'au neavu régional puor ce qui est des cottarns d'objectifs.

Dans ce cxntotee général, les ptaries sieratngis considèrent cmome priotaeiris les antociis de fotomairn qui pnetrmte :
? aux salariés de :

- s'adapter, évoluer et développer lreus compétences, grâce au paln de friamoot de l'entreprise ;
- oipsemir luer mtieanin dnas l'emploi par la période de psouliratenofosisan ;
- 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 stcuer par la qaofiltacuin pfseonnslreile dnas le crdae de la foamtrion en alternance.

Elles s'engagent à frvoeiasr les prroucas psenonefolsrs et souenlgnit la pcale de l'expérience dnas la cnsotctioun des auicqs des iidiudnvs et le rôle prépondérant de l'entreprise dnas ces acquisitions.

À ce titre, eells erienmpxt luer aenhtetacmt au développement de la psnoatsriloien des proraucs de fioarmotn en vue de les sécuriser et d'optimiser les cndtioos d'une évolution pnlnolsoifeesre réussie et eugaonencrt les démarches de viotadailn des aqucis de l'expérience (VAE).

Les ptriaes s'engagent également à développer les stgeas de poomirotn pfelsnroeoilnse et slocaie (PPS) créés par les inenatscs ptareais du FIFAH en fvaeur des pesrlfsooinens du secteur.

Enfin, eels rdmenecnoamt la réalisation de prtatnaraies naitnuaox et régionaux ptmetaenrt de créer des cnitnodos oitlapmes de départ en foaitomrn des salariés (conventions, contrats d'objectifs, cnuocs aevc l'Etat, les cneosis 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 crdae d'un enngageemt de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

2.1. Développer l'acquisition d'une quoilaitcfan pnoeslsnfiloee par l'alternance lros de l'embauche

Par tradition, le sueetcpr privilégie la fiotroamn en arealtcnne suos sattut de salari : aigpterpsnae puor la fotmoiarn ilantie (article 6 du présent accord) et cntarot de poaisorfssnteanilon puor la fntoaron ctounine (article 5 du présent accord).

Les snieagtrais se déclarent feavolabrs à toeuts les ivttaiineis qui pntemrotrt d'accroître la cohérence et l'efficacité des aoticns engagées dnas ccauhn de ces duex dispositifs.

Ils rlepalnpet luer aceamtneth à cttee fmore de pédagogie dnot l'objectif est l'acquisition d'une qloaiiautfcn puor la cjsguoniaon d'une fiartoomn en eesripnre sur une unité de triaval et en orsmaigne de formation.

Ils rneeneprnt à luer coptme la volonté ctnjnoioe 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 auotor d'une fimatroon alternée individualisée.

Dans le secteur, snot privilégiés les diplômes de la filière :

- cftceriaits de qfciautilaion poeislersfonle de l'industrie hôtelière (CQP-IH) ;
- cetiircrafts d'aptitude pnfseleenroosie (CAP) ;
- bertevs pesooinsfrnes (BP) ;
- mntnoeis complémentaires (MC),

et lsorque l'entreprise orffe des emoilps correspondants, les qaunaoftilics de neavu supérieur tles :

- le bac pnssioeferonl ;

- le bveert de maîtrise ;

- le beervt de teencichin supérieur (BTS) ;

- les lnceiecs 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 miisos d'accueil dnas des cidnoinots optimales.

Confirmant l'article 4.2.4 de l'accord du 15 décembre 2004 rtiaefl à la fmatoorin prsenilonolese tuot au lnog de la vie dnas les métiers de l'hôtellerie, de la rstoaiaretun et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 4 jeiullt 2005, ci-après désigné « acrocd du 15 décembre 2004 » et l'article 3.3 de l'accord du 7 février 2005, rlikeaf à la farimoton pfssneoroelnile dnas la brcnae de la riaustoauern collective, étendu le 4 obctroe 2005, ci-après désigné « acrcod du 7 février 2005 », les siiagrentas considèrent cmmoe eeitsnesl le développement du tuatrot dnas l'entreprise et sniuonglet la nécessité de déployer une fooratmn de tuuter ansii que l'acquisition d'une certification.

Ces dnsolpiisots snot décrites à l'article 6 du présent accord.

2.2. Feovisrar l'accès des salariés à la formation

Les saneiritgas ceoansttt que, dpuies 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 frmtaooin et de la période de poaliofasinsoisetnrr ;
- du salarié, dnas le crdae du congé de footimarn (congé ieiddnivul 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 doir idiuveidl à la foaimrton (DIF).

Ils rlaepnlept les éléments de définition d'une aotin de frotmoain daevnt être respectés puor que celle-ci siot financée sur les fdnos de la firtmoan psoslnferniolee continue.

Pour être imputable, une atocin de foromatin diot :

- présenter une cdcnraoonce etnre l'objectif piovursui et la finalité assignée par le législateur à la faooirtmn peslolrnnesifoe cotnnuie ;
- s'intégrer dnas la tlopigoye des aotnis de famtoroin établie par l'article L. 900-2 du cdoe du triaval ;
- être réalisée dnas les coindintos fixées à l'article L. 920-1 du cdoe du travail, c'est-à-dire conformément à un prmoagmre préétabli qui, en fnoocit d'objectifs déterminés, précise les meyons pédagogiques, tuiencheqs et d'encadrement mis en ?uvre, asni que les myoens pneemtrat de sivrue son exécution et d'en apprécier les résultats.

a) Paln de formation

Le paln de fooirtamn est un des mneoys qui piatcpniret au meaitinn des salariés dnas l'emploi.

Considérant la strctrue du secteur, composé en lgare majorité d'établissements de ptetie taille, et orasvbnnet les ceirontatns rencontrées par les eoyuermpls et les salariés (liées aux disponibilités des effectifs, et aux mneyos fcniainen limités), les siteringaas cveniennot de déployer un efrfot pcitureailrr vres ces esrnpietres (ci-après aciltre 8).

Le paln de fomartion rporugee l'ensemble des fontiormas réalisées à l'initiative de l'employeur. Il puet également pdnrere en copmte les sauithots des salariés.

Ce faisant, la nauerte des ftmainroos reuentes tinet cptmoe de

l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution plseronlnee et poilfsnnlreseeoe que celle-ci puet oriffr aux salariés.

Le paln de ftramoion prmeet :

- d'anticiper les eftfes des évolutions tqocohgenuiles économiques et soilaces liées à la compétitivité et au développement de l'entreprise et des brcehans plsoinseeerlfnos ;
- d'éviter les efefts 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 pfsniroleoness 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 sgirtnaaies innetcit les erernpistes à mtrete en pcale des pluioeitqs atcives favorisant, dnas le crade d'une gtioesn prévisionnelle des elpmios 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 pnuaerlunl de faormiorn fansait l'objet, en tnat que de besoin, de réajustements annuels, en cisotnaluotn aevc les ieansctns représentatives du personnel.

Elles cinfronemt le rôle des iistitnotuns représentatives du pneesnrol dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des elpmios de luer seueter d'activité et sur l'évolution des qaiicaonfults qui en résulte, ainsi que sur les dfispoitss de fairtmoon aluuqxes ils ont accès.

Les piertas staeignaris considèrent cmome prioritaires, au trtie du paln de formation, les aitncos de faotiomrn rlevenat des dmeinoas santuvis :

Les tuqneecihs proseloiefrsenls liées aux évolutions des drveiess 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 cmiqonuuemr aevc le client.

Les lgneaus étrangères :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pirautqe des lanegus étrangères vres la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise minteraomjeait les snuoitaits pfooenersnesllis et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la ptirquae d'une seule lgnaue étrangère, pnamlenirpiect l'anglais, plutôt que la stbilioisanesln à puulierss lgneaus mal maîtrisées.

Une durée mniuimm de 60 hereus est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

La beqruiuate et la cisasnnanoce de l'utilisation des outlis logiciels.

La praitque opérationnelle des reeoocsurs humaines.

Les teehnciuqs de vente, de casitoelomaicirmn et de distribution.

L'alphabétisation.

L'hygiène et la qualité aiimeltarne en rsettiarouan : les pieatrs sairianegts enemstit nécessaire de raeelplr les coordniitns de réalisation des fitmrnoaos à l'hygiène atmarniilee en roitausatern en vue de luer fiemcnanent par le FAIFH dnas le cardc du paln de fiomtaon des enetrpesirs du suceter (1) :

- tutoe aciton de faoroitmn à l'hygiène diot prévoir une période de foimoatrn réalisée en insitpeetrerens (formation en groupe, hros

satoitoin 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 pqratutie itpnreeiastrne ;
- cependant, la prat de fmitiroaon pqratutie asidme en iepntaiertnrrse est limitée (4 heures, qnaud la fiafrmoon itperrsineenrets est de 1 journée, par exemple) ; de plus, il est vvinmeet recommandé de réaliser la totalité de l'action de fomiroan sur une période ctruoe (1 mios maximum) (2).

b) Période de professionnalisation

Ce dtiipsoisf de foamtior en aeltnancr est une itninvaoon iusse de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Il a puor oebjt de fsareiov le mintaien dnas l'emploi des salariés en ctrnaot à durée indéterminée par des aotnics 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 pteiars snetraagiis rlepnlpae que la période de paianfreitnosolssin est aclsibesce :

- aux salariés de l'entreprise dnot la qtiuacilfoian est ifustnsnifae au rgard de l'évolution des tegoeconhlis et de l'organisation du travail, netmnaomt cuex puor lusleeqs une pluricomptéence est nécessaire, tle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des tuicenehqes de commercialisation, les lugenas étrangères, le maangenemt d'équipe... ou tuote artue fiomtroan répondant aux obtijfcs définis par le CPNE-IH ;

- aux salariés de l'entreprise qui contmpe 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 enitesprre qui les elpimoe ;

- aux salariés de l'entreprise qui eevangnsit la création ou la rericpe 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 rconeueus handicapées ;

- aux salariés rcnuoens inpeats à luer psote de triaavl puor lqueles l'employeur est amené à popseorr un reclassement.

La période de pstsialiaerifosnonn est organisée sur la bsaе d'une anancertle etrne des séquences de firtaomon en onramsgie de fotariomn et l'exercice d'une ou pulieusrs activités ponifeslrelnoses dnas l'entreprise.

Elle est rvelbeae dès lros qu'elle présente une cohérence entre :

- le sttaut et les auqics du bénéficiaire ;

- l'objectif de plrsasatiioisnnoefon ;

- le pomrrgame de ftormaoin et la durée de foimraton en oasnrmgie de famotior ;

- l'emploi occupé dnas l'entreprise durnat la période ;

- l'activité, la srcttuure et l'organisation de l'entreprise ;

- la qalicufiaitn du tuteur.

Les éléments qui pneeertmtt d'apprécier le bien-fondé de la durée de famtorion snot :

- les auqics du bénéficiaire ;

- l'objectif de psaoiesntrsolfinoan ;

- le porrmmage de ftroamion (en oignrsmae de fmitaoirn et en entreprise).

La durée de formation en formation de formation, ou en siège 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 formation varie selon la durée de la formation en formation de formation. D'une durée minimum de 1 mois, elle est plafonnée à 24 mois pour les diplômants et à 12 mois pour les autres stagiaires 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 actes de formation accueillis 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 qualités identifiées s'articulent autour des critères figurant au répertoire national des compétences professionnelle (RNCP) notamment ceux visés à l'article 2.1 du présent accord ainsi que celles indiquées 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 pluricompétence ;
 - à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur ;
- l'optimisation des relations avec les personnes en contact avec la clientèle.

2.3. Perturbation à chaque salarié d'être au cœur de son évolution tout au long de sa vie professionnelle

a) Droit à l'initiative du salarié (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 céder la partie relative aux accords de formation se rattachant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont prioritaires au cœur du DIF les accords qui ont pour objet de favoriser la mobilité interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et la qualité 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 non professionnelle », il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;
- les formations en gestion pour personnes en emploi ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;

- le développement personnel (dans la retraite collective) ;

- l'alphabétisation ;

- le bilan de compétence ;

- la VAE (accompagnement, certification et formation).

b) Véodailan des accès de l'expérience (VAE)

Les critères suivants s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience pour assurer à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les accès 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 secteur est doté d'outils, généralisés sur l'ensemble du territoire à tous les CQPs-IH, lesquels s'appuient sur un réseau de structures labellisées « ateliers pour la validation de l'expérience ».

Elles soulignent que la procédure mise en place permet d'obtenir rapidement la validation recherchée.

Elles commencent par la volonté de développer la VAE et notamment aux incitations suivantes du secteur - FFAIH 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 objectif de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des accords de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux séances régulières dans le cadre de la formation de l'entreprise dans l'entreprise 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 dispositifs spécifiques 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 formations qu'elles ont mises en place :

a) Séances de formation professionnelle (PPS)(4)

Ces séances s'adressent à toute personne à tout moment d'emploi, saisonnier, salarié ou employeur du secteur.

Les thèmes de stage sont tirés des priorités de l'année et sont définis par les commissions régionales pour l'industrie hôtelière (CRPF-IH).

Un thème national prioritaire est décidé au niveau national par le conseil d'administration du FAFIH.

La formation continue des séances PPS est assurée par le FAFIH.

b) Formations expérimentales

Ce dispositif permet aux partenaires sociaux d'accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les personnes formées du secteur.

L'expérimentation peut éventuellement déboucher sur une généralisation des formations.

Après accord de son conseil d'administration, le FFAIH arrache le financement de ces actions expérimentales.

c) Accords en faveur de déernamuds d'emploi

Le FFAIH contribue au financement de certains secteurs liés aux activités du secteur et conventionnés par l'Etat, la région, le fonds national de l'emploi, les fonds d'action sociale, les fonds sociaux européens...

Ces secteurs proposent prioritairement sur des accords de préqualification, en accord avec les normes qualité et sécurité en alternance.

Les partenaires sociaux soutiennent les programmes de formation développés dans cet axe, en particulier les programmes régionaux.

d) Bréveess individuelles

Dans le cadre de demandes individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le FFAIH au fonctionnement d'actions de formation en rapport avec les métiers des bhraens professionnelles.

Ces aides couvrent également les coûts pédagogiques.

Puissent bénéficier d'une branche d'activité salariée récente et sans précédent dans le secteur et qui connaît une forte demande permanente de recrutement dans le secteur.

(1) En accordant de la réglementation européenne, les établissements de restauration doivent être aptes à intégrer en phase des procédures et à réaliser des autocontrôles établis selon les principes de la méthode HACCP. Pour ce faire, ils ont la possibilité de se référer à un guide de bonnes pratiques d'hygiène, l'objectif étant pour la sécurité d'entreprise, outre la finalité essentielle de sécurité des personnes, de pouvoir justifier de la mise en œuvre de tout moyen approprié pour que les salariés soient à même d'appliquer et recevoir les instructions sanitaires de garantie de l'hygiène alimentaire. La formation professionnelle apparaît comme un élément essentiel de la sécurité des personnes et revêt, à ce titre, un caractère obligatoire.

(2) Un dispositif de postes de formation à l'hygiène et à la sécurité au travail est mis à disposition des entreprises et des organismes de formation par le FAFIH.

(3) À l'exception des formations aux logiciels/progiciels liées à l'achat de matériel d'entretien qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-15 du code du travail aux termes desquelles les recouvrements des fonds de la formation professionnelle sont destinés au financement des formations organisées au profit des salariés ou des personnes à la recherche d'un emploi salarié, mais pas de l'employeur en tant que tel. (Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

Article 3 - Reconnaissance des acquis de la formation
en vigueur le 1er janvier de la période au 31 décembre 2007
En vigueur étendu en date du 11 novembre 2007

Les partenaires sociaux soutiennent de manière à déterminer des salariés tout moyen nécessaire pour assurer les accords de formation dans le secteur, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Diverses situations sont à considérer :

3.1. Toute formation : attestation de fin de stage

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a prouvé d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de

formations alternées, les accords consécutifs à la formation sont précisés.

Une clause relative au titre de formation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document couvrant : choisir des charges, contracter de prestations de services, établir de formation, butélin d'inscription, bon de commande.

Dans le cas des stages alternés dans le cadre de la formation professionnelle continue sur le lieu de travail dans le secteur d'un organisme de formation, l'entreprise délivre au salarié une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les accords consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la mobilité individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les partenaires sociaux reconnaissent que l'entreprise accorde une priorité de recrutement au salarié ayant bénéficié d'une formation aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être nommé à une période proche destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les partenaires sociaux reconnaissent la mobilité individuelle que la formation professionnelle offre au long de la vie tout au long de la vie continue à un organisme de formation du secteur : elle peut avoir pour effet d'aboutir à une qualification ou une promotion, dans le cas où lui en conférer un droit automatique.

3.2. Cet accord sur la sécurité : reconnaissance des compétences de la formation hôtelière (CQP-H)

Les partenaires sociaux reconnaissent la volonté de promouvoir les CQP-H définis et reconnus par la CPNE-H.

Les CQP-H peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, par la VAE ou tout autre dispositif de formation en vue de la signature du présent accord.

Soucieux de conférer aux compétences du secteur une reconnaissance nationale, le CPNE-H fait procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP-H dans le RNCP. La liste actualisée des CQP-H enregistrés dans le RNCP est disponible auprès de la CPNE-H (1).

Les dispositifs relevant aux CQP-H figurent à l'article 5.3 du présent accord.

3.3. Formation hors temps de travail

Lorsque les accords de formation sont conclus au sein de l'entreprise, ont pour objectif le développement de compétences des salariés, elles sont adaptées à l'évolution de leur profession et donnent lieu à un enregistrement de la formation dans le RNCP par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un enregistrement de la formation dans le RNCP par l'entreprise.

Dans ces deux situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des évaluations auxquelles elle souhaite si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces évaluations portent sur :

? les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions d'encadrement et de responsabilité auxquelles il a été nommé ;
? l'attribution de la qualification dans le secteur dans lequel il est occupé ;
? les modalités de prise en compte des évaluations prévues par le salarié.

(1) Consultez sur <http://www.adefih.org>.

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 quiitciaolfan sopsupe nécessairement une itaoiclmipin des idvidnus dnas l'élaboration du perjot de formation.

C'est pourquoi, les patiers siengraats considèrent comme pdomiarirl le développement des oltuis et moenys d'information et d'orientation sur la formation.

Elles s'engagent acitevnmet au développement de cette iifmtororan par le baiis de lures setutcrurs ponressoieelfns et syndicales.

Elles cenionft au FFIAH la msie en ?uvre des menoys nécessaires.

4.1. Posepsrat formation

Les sagairnteis repalealnt les dnisoioitpss des atielcrs 6.1.2 et 6.2 des acodcrs du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

Chaque salari é 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 inalite ou continue, ou du fiat de son expérience professionnelle.

Le praoespst firtmoaon puet être établi sur la bsa du modèle inspiré du cuuluricrm vatie européen « cuurlucim vitae erasopus » (disponible sur Iennrtet (1) et jiont en aenxne au présent accord).

C'est un demoucnt personnel, à l'initiative du salari qui en gdare la responsabilité d'utilisation.

L'entreprise adie le salari qui en fiat la dmdneae à ctisnoeur son peraspost formation.

Le ppaserost ftmoraion rncsee : :

- les diplômes et les tetric 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 citemcarinots à finalité pelesifnlorsorne délivrées suos fmroe de diplôme, de tirtre ou de ccfaeirtit de qaiitoilafcn professionnelle, oneutbs dnas le card de la fmoiraton cinnoute ou de la viaadtloin des acuiqs de l'expérience ;
- la ntaure et la durée des aoticns de fointmaon sueivis au titre de la ftoiramont tuot au lnog 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 pieeofoeslnsrs mesis en ?uvre dnas le cdare de ces epimols ;
- éventuellement, dnas une anxene et aevc l'accord du salari, les décisions en matière de fotimoarn qui saneriet pseris lros d'entretiens plnossoefnris et de blinas de compétences dnot il a bénéficié.

Un acrocd de bhnacre ou d'entreprise puet prepoosr des itioannfmcos complémentaires que le salari d'une etnserprie rnaleevt de la bhacnre plfleoinsonerse concernée a la faculté de fraie fgeiur dnas son peospar formation.

Cet acorcd puet également définir les modalités de diufofish et de pootmorn du pearspot faomtiron auprès des salariés.

Par ailleurs, les piartes stangiaeris eurgoecannt 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 arrêtées par les panretreias suicaox innefirrsotseplenos dnas l'avenant du 8 julliet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 rlveaties à l'entretien professionnel.

L'entretien psnfoesirenol se déroule tuos les 2 ans(2).

Il preemt à cuahqe salarié d'être atecur de son évolution pnnirslsoolfeee et d'élaborer un pjerot pnserofisnel à ptiar de ses siuhaois et aptitudes, mias également en fioitncn des pvetseecrpis 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 eenerittin relève de l'initiative de l'entreprise ou du salarié, sleon des modalités fixées par acrcod d'entreprise ou, à défaut, par le cehf d'entreprise après culosotinatn des iittsnuntios représentatives du personnel, qnaud elels existent. Il se déroule pnaedt le tmeps 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 obctijifes de professionnalisation, l'identification du ou des dfiisotpsis de fiomroatn aluquexs il puet être fiat appel puor y répondre, ainsi que la msie en ?uvre du DIF puenevt nmoetamnt être évoqués au cours de cet entretien.

L'entretien prnneesosfol est cduont siot par l'employeur, siot par un rpslesosabe hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salari 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 svuii de l'entretien et bénificie 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 salari de définir un pjoret psneoroefnsil et, le cas échéant, un pojert de formation.

Lors du balin de compétences, le salari procède à l'analyse de ses compétences prosoeeflinsnes et plneerenoss asni que de ses attpduies 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 salari dnas le cadre d'une démarche individuelle, penandt ou en dorehs du tepms de travail, identifiée aolrs suos la fmore 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 bénificie, 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 orvree 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 iinduidedvl à la formation.(3)

(1) 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(arrrêté du 5 nroebm 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(arrrêté du 5 nrmbeove 2007, art. 1er).

Article 5 - Insertion des nouveaux professionnels dans les

Conscientes que le relmnsesetaint du rmeeeonuellnt des générations riqse de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et suite à l'insuffisance d'offrir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties sinnaeirgts se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la formation en alternance et l'apprentissage et la professionnalisation.

Considérant la volonté de ces contrats, qui est de quiaflair des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation de travail en entreprise, elle s'accordent sur l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, tout en maintenant une volonté de créer des conditions optimales d'intégration durable et 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 consigner des contrats plus longs qu'il n'est utile, mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de recouvrir le temps consacré à une mesure à niveau général, si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations courtes qui pourront tracter un plus long terme ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Ce faisant, les parties s'engagent à consacrer de l'entreprise les moyens d'exercer son rôle éducatif et se mobilisent pour permettre au futur d'exercer de façon optimale ses missions 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 formation usuelle comprend la voie de l'alternance comme outil de première formation plurifacettes ; environ 12 000 personnes bénéficient chaque année d'opportunité d'effectuer une première entrée en accédant à une formation reconnue par les professionnels, permise par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Elles se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront, dans le cadre du suivi et du suivi d'une formation paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun 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 bénéficié à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou une titulature finalisée enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire survie à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la formation de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage (article 6.2 du présent accord) est désigné par l'employeur de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences nécessaires à la qualification recherchée.

Ce point est développé à l'article 7 du présent accord.

5.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de formation professionnelle est une mesure d'insertion pour les personnes ayant une qualification.

En complément des contrats définis par les partenaires sociaux dans les accords des 15 décembre 2004 et 7 février 2005, les parties s'engagent à renouveler le contrat de

professionnalisation dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;
- l'objectif de formation (qualification visée) ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son orientation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un dirigeant peut s'avérer nécessaire) ;
- la qualification du tuteur.

La durée du contrat de formation 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 formation du bénéficiaire du contrat ;
- de l'objectif de formation ;
- du programme de formation.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les organismes de formation doivent 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 minimale prévue peut être proposé pour pallier les difficultés constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les 3 phases de l'action de formation, 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 mesure en œuvre et d'articulation de ces 3 actions sont laissées à son appréciation.

À titre indicatif, et sous réserve de l'accord par le conseil d'administration du FAFIH, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de formation est, à la suite du présent accord, de 20 heures par période de 6 mois.

Les parties s'accordent à préconiser que la formation d'un contrat de formation professionnelle à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche si l'objectif du contrat est atteint et si la formation visée est ouverte par l'intéressé.

5.3. Crise de la formation professionnelle : CQP-IH

Le CQP permet une insertion plus favorable optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qualification et offre d'emploi.

Les parties 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 intramotif « tenu ouvert » ;
- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du marché du travail que de l'insertion ou de la réinsertion.

La formation s'est dotée de CQP-IH, formant des qualifications élaborées par des partenaires sociaux pour des professionnels.

Nonobstant le caractère temporaire 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 de 1992, attestent d'une compétence professionnelle au secteur.

Ils permettent d'acquérir une qualification dans le secteur à des emplois/métiers des différentes branches du secteur.

À la saignure du présent accord, la CPNE-IH a inscrit sur sa liste les CQP suivants :

- « Agent de reouatrain » ;
- « Ainsassit d'exploitation (spécialisation surteiaaaotn et hébergement) » ;
- « Chef gérant » ;
- « Employé(e) qualifié(e) de raoeustrain » ;
- « Employé(e) technique de rotsaeirtaun » ;
- « Employé(e) d'étage » ;
- « Enatipxolt en ratiraoeutsn » ;
- « Réceptionniste » ;
- « Seurvr de rrauentsat » ;
- « Ciuinse » ;
- « RCEPAE » (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

a) Virologie des CQP-IH

Sur décision du conseil d'administration du FAFIH, les coûts de formation des CQP-IH sont majorés dans le cadre de formations de professionnalisation.

b) Une spécificité, la RECAPE

La RAPCEE est plus particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours 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 compétences techniques préalables et souhaite intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a pour objectif d'identifier les besoins et les motivations d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours 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 un jury de l'ensemble des emplois/métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et connue à la réglementation (pizzaïolo, ébéniste, crépier, grillardin...).

Ainsi, la durée d'un contrat de formation préparant à une RAPCEE a été fixée par la CPNE-IH à un maximum de 6 mois. Cependant, la formation initiale fraîche de la RACEPE le premier jalon d'une formation professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à une formation complémentaire.

5.4. Filières à valoriser

Dans le cadre de la formation en alternance, les partenaires souhaitent donner priorité à :

- aux métiers de professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;
- l'entreprise offre des emplois dans le secteur, aux niveaux Bac professionnel, BTS, licences professionnelles...

(1) Termes exclusifs de l'extension comme étant créés aux dispositions de l'article L. 981-2, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 5 novembre 2007, art. 1^{er}).

Article 6 - Accueil et intégration durable dans l'entreprise en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel
En vigueur étendu en date du 11 novembre 2007

Faisant écho à l'ANI du 5 décembre 2003 qui établit que « le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions toutiudns dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle », les parties saartneigis soulignent le rôle majeur du tutorat dans la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation.

Plus généralement, un accès et un accompagnement de qualité de « l'entrant » est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise. Ainsi, l'accès du salarié ou du stagiaire et l'accompagnement de ses premières pas dans l'entreprise sont essentiels.

Cette mission peut être confiée par l'employeur à un salarié qui se propose volontaire pour informer, suivre et encadrer la (ou les) personne(s) qu'il accompagne.

À cet égard, son rôle doit lui permettre de s'attacher à la formation des personnes salariées ou stagiaires dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux venus dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la professionnalisation élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de formation professionnelle ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les jeunes à l'expérience des seniors.

6.1. Tutorat et professionnalisation

Les parties souhaitent les dispositifs des accords du 15 décembre 2004 (art. 4.2.4) et du 7 février 2005 (art. 3.3). Elles reconnaissent que toute formation d'un stagiaire ou d'une période de formation professionnelle doit être assortie de la désignation d'un tuteur.

Elles rappellent que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant 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 accords de formation pour les jeunes et initier les entreprises à pratiquer un enseignement en complément de la formation 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'accès et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa formation professionnelle.

a) Formation et accréditation des tuteurs CQP-IH

La formation s'est engagée dans un processus de validation de la formation du tuteur pour les certifications 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 mise en place d'une procédure d'accréditation du tuteur par la validation d'un CQP-IH.

Pour l'ensemble des CQP préparés par la formation en alternance, la CPNE-IH délègue au tuteur le rôle de la responsabilité des évaluations, assisté d'une formation complémentaire de la fonction.

C'est pourquoi, qu'elles que snoiet son expérience et sa frotmoan préalable, le ttueur bénéfice d'une foarmen ayant puor oejibcf de lui dnnoer la caoncinssae du cadre légal et cnoonvnniet dnas luquel s'inscrivent les CQP, anisi que de son rôle dnas la délivrance d'un CQP-IH.

Les pearits saergitians préconisent que la dpitoisos de ctrfciaitieon aevc fiotaormn ootgbilrie de ttuer plusse être élargie à l'ensemble des qcianofitulas préparées par crotnat d'apprentissage et carntot de professionnalisation.

b) Ecrcixee de la fctiion tutorale

Les parieaentrs soucaix du seueterc snot ccotneinss qu'il civnenot de développer par des itncoanitis appropriées l'appétence des salariés à eecrre la fintooch de tuteur.

Pour fsiaerovr et développer le tutorat, les sntaiaigres préconisent la msie en ?uvre des dotpiisnoss sauneitvs :

- la prsie en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la ftioocnn rlatuoe dnas l'évolution prsielonelonfse ou le déroulement de carrière des ttrueus salariés ;

- l'adaptation de l'organisation et de la cghare de tiavarl du tueut salari, puor petermre l'exercice de sa mission, tuot en cionunant à exerer son empoli dnas l'entreprise, le tuteur prroua doissepr du tpems nécessaire aifn d'être dbniioplse puor auessrr le svui des salariés en caortnt ou en période de ptarsioinlssnfoiaoen ;

- la délivrance, par l'entreprise à la dmadnee du tueut salari, d'une atosttatein qui lui srea resime à l'issue de cnchau de ses misnsios aifn qu'il en fssae état dnas son pesasrpot ftioorman ;

- la définition, par aroccd de bhcnrae ou d'entreprise, des modalités de rssonaeconaise de la fiocnotn tutorale.

Par ailleurs, aifn d'assurer un svui personnalisé, le tueut salari ne puet eexercr ses foitoncns à l'égard de puls de 3 penosnres simultanément, qu'elles soniet salariées en ctorant de plionsnaftoisaioesrn ou d'apprentissage, salariées en période de pssosnoioartnfaieln ou stagiaire.

Enfin, les ptraies seiangraits enucrogeant les iinvaiittes destinées à vlosreiar la fitocnon des tuteurs, et oeismtipr les ctniodions de tssomiirsnan des « savoir-faire », « savoir-être » et des compétences, nmaomntet en faianst apepl à l'expérience et aux compétences des seniors.

À cet égard :

- eells rlnepapelt la première expérimentation régionale « Aausbrdmesas des métiers » cdnouite en Bretagne, dnot l'objet était, puor des psinrelnesfoos du setcuer en potse dnas les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents piblucs intéressés par un poruacrs de foamrtion ;

- eells agaepnmcnot le peorjt de la CPNE-IH, issu de ctete expérimentation, de mtrete en place une lloaiaeislibtn « aesbdsuaarms des métiers » par une ftoiomran spécifique et de ceunstotir un réseau dnot l'objectif est d'amener les tueutrs accrédités par la CPNE-IH, à deinevr « aesusaambdrs des métiers » et d'élargir aux seonris ctete mission.

6.2. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soneit cehfs d'entreprise ou salariés identifiés, jnoeut un rôle prmdiaiorl dnas l'accueil et la frtomiaon dnot ils snot dcnreemtiet responsables.

Les signataires, conmifanrt les dtissiopoin de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le rcmeernoenf de la fomaroitn des maîtres d'apprentissage et de luer poecnnnrfemiett pédagogique et technique.

Ils rleaplnpet que les maîtres d'apprentissage dneiovtt être vtnoeiloars puor erexer luer msosiin et avoir acuiqs une qiolcauiiftan sfntituase relviate aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme rcnoneu et/ou une expérience plonnfieilosre confirmée.

Ils sehitonaut que les maîtres d'apprentissage puiseent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la poerosisfn puor les tuteurs.

6.3. Lreivt d'accueil de la fctiion en alternance

Les parties srgetnaiias acenulstiat régulièremet le levrit d'accueil de la faromiton en alternance.

Ce liervt est diffusé auprès des différents pteurcserpirs et du lbulic snautoaiht se fomrer aux métiers du secteur.

Article 7 - Objectifs en matière d'apprentissage
en vigueur le 1dineamn de la pclbauiotin au Junaorl Oifiecf
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dnas le secteur.

Les peitras seignaritas snot décidées à puomoiovrr et à earcendr tutoe aicton cohérente aevc les oietbcfjs de la porfessoin en matière d'apprentissage.

En particulier, eells s'engagent à paertipicr aux aontics d'informations et d'orientations slcesebupits d'accroître le nrbome de cdaatdns à l'entrée en aaseptinsgrpe dnas les métiers du secteur, y cirmpos dnas le crdae de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la palce prépondérante de l'entreprise puor dessienpr l'éducation et la crlute professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitemet aotour de l'apprenti dnas un prtraniaeat entreprise/centre de fiormtaon d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce paraatirien ciniodnotnent l'efficacité de la fomotiran dispensée au jeune, noemmtat au tverras des reialtns enre maîtres d'apprentissage, tteurs et fumrrteos de CFA.

Soucieux de petrmtre une itenrsoin pofseireslnloe et solciae ecicaffe des jenues dnas le secteur, et puls généralement dnas la vie active, et de fiovrsEAR la réalisation d'itinéraires priesenfolesns par la pirtoomon iaetrsepnirtne et isierretteetnprns dnas les becrhns prsleloefolenns du secteur, les sgiirttheas retiennent, comme priorité puor l'apprentissage, la préparation : ? aux cceftirias d'aptitude professionnelle, brvetes professionnels, monneits complémentaires, cfttceairis de qaatioiiflucn pilorloefennsse préparant aux métiers du suetcer ; ? à des qciaiatlnuof de nevau supérieure, tles bac professionnel, BTS, lceinces professionnelles..., lquosre l'entreprise offre des eliopms correspondants.

Les pateris stgareinais snoehtuat par ariuels que la durée myonene miuminim de la foootrmin en CFA siot portée à une durée cpoimrse ernte 400 hueers et 624 hreues par an pdannt la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tnat que de besoin, d'une durée supérieure, lruosqe l'objectif de la fqaiautalcin préparée le requiert (BTS, par exemple).

Dans la pyprcetsee d'une iteirsonn pnfsilreeoonle réussie dnas l'entreprise, les preiats sainraegts rdeoncenmamt aux employeurs, en lsaiion aevc le maître d'apprentissage, d'accorder une antietotn particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dnas l'entreprise.

Elles romndemcneat qu'une fitormoan siot dispensée aux maîtres d'apprentissage aifn de faceilitr l'exercice de luer mission.

Les peitras srainetgais préconisent que le tiruulate d'un crontat d'apprentissage bénéfice d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtneu par l'apprenti.

7.1. Ppaaictitorin au fennnicamet des fairs de fmonninetecnot des CFA

Les petaris sinatiregas sengnlait que, dès 1993, une pritae des fnods ruliecles au ttrie de l'alternance a été affectée à la psire en carghe des dépenses de fenoneniomnct des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions.

Ainsi, le 27 srpbtetem 1993, les paetinrare scuoiax du seutet ont cnlcou un accord-cadre rlieatf « à la ptiotociarpn et aux citidoons d'affection des fnods versés par les enrpetisires de

l'industrie hôtelière destinées au fiencamnnet des fairs de fnnnieentmooc des CFA de l'industrie hôtelière », modifié par annetavas des 29 mai 1995 et 10 décembre 2003.

Ces dosnspoiiits ont été roudnitcees par l'article 6.3 de l'accord du 15 décembre 2004, en apialcptoin de la loi du 4 mai 2004.

Sans préjudice des dppossiitnios de l'accord-cadre du 27 sebmtptere 1993, les segrniatais du présent acocrd décident de confeir au ceisonl d'administration du FFAIH la faculté de déterminer alnemenlnuet :

- la prat des ctuitobornins collectées au titre de la pssfielenoliaanostrn et du DIF qui est affectée au fcainennemt des fiars de finnoceomtennt des CFA ;
- la ltise des CFA bénéficiaires ;
- le monntat de la doatiotn allouée à cuhcan d'eux.

Cette liste et la répartition des fdons snot arrêtées après exmaen des dandmees des CFA qui ont sisaatift aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 sebmtptere 1993 ansii qu'aux codninoits décidées par le csinoel d'administration du FAFIH, sur pootripiosn de la csiosimmon noltaniae ptiaarie de la professionnalisation.

Les décisions du cinseol d'administration du FFAIH snot psires au puls trad le 30 juin de chque année.

7.2. Lvret d'accueil de l'apprenti

Un leirvt d'accueil est rmeis aux atiepnrs par le CFA Iros de luer irtpciosinn en formation. Il récapitule des dntiospiios aapclpbliess ansii qu'une iofaoritmn sur les métiers.

7.3. Cttorans d'objectifs et de moyens

Les pteiras stnegriaias rnleelaplt que seleus les oiogasinantrs perieolnessfnols peuvent, ès qualités, prtapicier à la réalisation des ctrnaos d'objectifs et de moyens.

Dans ce cas, eells vlieenlt à ce que les ontoirentais qui fuergint dnas le présent aocrcd sieont piress en compte.

Sur décision du coneisl d'administration du FAFIH, les itnnsaecs ptiaareis régionales du stecuer ne snot pas habilitées à prderne des etgeannemgs dnas le crdae des ctaortns d'objectifs et de moyens.

Article 8 - Favoriser et développer l'accès à la formation dans les TPE
en vugeur le ldeiamenn de la ptboculian au Jruaonl Oifefcil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'accès à la ftnmooiarn des TPE, empoyamlt monis de 10 salariés, est un eneju meujar de la loi du 4 mai 2004.

Les stgrnaieais de l'ANI du 5 décembre 2003, onvrsbaet que l'accès des salariés à la ftnmaroion pfonleslrinooe cuinntoe dépend torp sveonut de la tliale de l'entreprise, ont décidé que les salariés des TPE caunosntitut un des pclbusis prioritaires.

Dans le secteur, 87 % des établissements eylnpamot des salariés ont un eticfeff inférieur à 10 salariés (source Unédic).

C'est puquoroi la poeossrfin s'est hriniuqsemtoet attachée à frsoaiver l'accès à la frotomain des salariés de ces entreprises.

En effet, les monyes firincaens mutualisés dégagés par les cobturinntois formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de piattr en fimoaoatn snas reanmpecmlet sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dtipfsosiis de footamirn citunsootent un frien à la ptataiorcipn à la frooamtin des TPE.

Plus généralement, ces enreeprtsis rtenrcennot des difficultés à bein ietidifentr et définir lures bnsioes en matière de formation.

En corollaire, les srietnagias se préoccupent des fmootrians des cfhes de petites eneeisrtrps et de luer conjoint.

Dans ce sens, la pifsroseon déploie des msurees en vue de l'optimisation de l'accès à la fmirotoan et du développement de l'information auprès des TPE.

8.1. Oemptiisr les mneyos d'accès à la formation

Les eeintprerss de mnois de 10 salariés vserent une cointtbruoin légale de 0,55 % de la msase srlalaiae alneunle brute, dnot 0,15 % au ttrie de la pflossnaiisrnoetoan et du DIF et 0,40 % au trite du paln de formation.

a) Adie au développement du paln de formation

Les errpstneies eplnyomat mnois de 10 salariés qui élaborent un paln de fotiaormn prévisionnel aneunl bénéficient d'un aenmendobt opmait de feicemnnant du FIAFH en lui vnasret une courittobnbin vlnitrooae de 0,9 % de la msase salairale auenllne brute.

b) Ornitgaisoan de sgaets collectifs

Le FFAIH développe et facnine des stegas clcfotlies ierpitntersreens en fauevr des salariés des eiersrnptes eponlmyat mnios de 10 salariés.

Les sgates clclifteos snot organisés dnas le cdare de cgempansas aulneles ou ponctuelles, sur des thèmes pierrtiaias identifiés.

c) Fcatilitaion de la msie en ?uvre du DIF

Les pitares srgienatias préconisent la msie en ?uvre de dotipiisnsos spécifiques cnernancot le fmnenianect de l'allocation de faotmiron aifn de pettmrere l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la msie en ?uvre du paln de formation.

Des ditpsnsiioos snot persis par le FIAFH dnas ce sens, suos réserve des disponibilités financières dnot il dispose.

d) Déploiement de femtcennias complémentaires

Les periats saenritgias rdnacemnomet le développement d'engagements clnuotraects réciproques ernte l'Etat, la région, le fnods nnaaiotl de l'emploi, le fnods d'action sociale, le fonds scaiol européen... et le FAFIH, en vue de la coinuoslcn de cvtnnnooes petraemnt d'obtenir des adies financières.

Elles rlplpaneet que la psesoforin s'est déjà engagée dnas de teles démarches (conventions coulecn dnas ceitenars régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, eregonncaut la msie en ?uvre d'un accord-cadre ntiaaonl - AEDC - (supra altirce 2).

8.2. Oagrinser l'aide au rpcmaleement d'un salarié prati en formation

Les preatis sraenitgais ictnniet les errseeipnts à ruocierr à l'aide de l'Etat puor rcepemalr un salarié anesbt puor se former.

En effet, en vue de cruncoior au développement de la froatmin prsleflennsoioe dnas les eptrsreeins de moins de 50 salariés, l'Etat accodre aux erpyoluems une adie fafirtaorie panrtot sur le rnaelmcpeent des salariés en formation.

Cette adie est destinée à cesopmenr la rémunération d'une peronsne recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salari épati en formation.

L'aide au recnmleamept fiat l'objet d'une citonvenon ccnoule entre l'employeur et l'Etat dnas des cnidotonis fixées dnas le cdoe du travail.

8.3. Fclateir la famoortin des cfhes d'entreprise : peoensrflosins en eicecxre et création ou resirpe d'entreprise

Les ptaiers sgraiaeints cfoinnemrt luer intérêt puor le développement de toute atiocn ou pjoret de fiartomon qui tned à dtoer les posonflnsieers en exciece et luer cnojnoit des compétences reuqiess puor maîtriser les paramètres qui, orute le savoir-faire professionnel, cnointnodinet la réussite d'une entreprise.

Elles cnteonstat que les acotnis développées dnas le carde de la

PPS (supra article 2.4.a), qui s'adressent à tout public, répondent, d'ores et déjà, en partie à cette attente.

Elles soulignent que la période de périodes de formation offre une réponse adaptée pour les périodes d'entreprises salariés qui évoquent la recherche ou la création d'une entreprise en s'appuyant sur les outils créés par la CPNE-IH (tels que le CQP-IH pour l'exploitation de restaurants et le certificat pour la formation ou la création d'un restaurant).

8.4. Développer l'information des TPE

À l'égard de la complexité du dispositif de formation, il est important de définir les modalités et les modalités auprès des chefs d'entreprise, des salariés et des organisations représentatives du secteur lorsqu'elles existent.

Les parties signataires, ciblent les domaines 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. Elles confient au conseil d'administration du FAIFH la charge de diffuser cette information par tout moyen approprié.

Elles reconnaissent que le FFIAH développe les dispositifs de formation des salariés de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de sensibiliser et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes.

Article 9 - Optimiser l'accès à la formation des saisonniers
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les parties soulignent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les périodes 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 personnes établies dans leurs métiers, mais n'ayant pas de géographiquement (par exemple, maine et bord de mer) ;
? de personnes salariées géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, auberges et serveurs) ;
? de personnes d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences spécifiques de prestations, en termes de qualité notamment, de la partie de la clientèle touristique, soient de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les réagissent s'accordent pour renforcer 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 à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, pour le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un congé individualisé 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 réservé aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de salariés 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 mois dans

Le DIF-CDD est réservé 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 stagiaires à la formation limitent la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les projets saisonniers sont destinés pour que les dispositifs soient légaux, ainsi que les démarches et projets émanant de la profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des stagiaires à la formation, soutient encouragés.

Ainsi les parties soulignent :

- reconnaissent que les projets PPS (supra article 2.4.a) sont particulièrement adaptés aux conditions des saisonniers ; elles demandent au FAIFH de s'assurer que les stagiaires ont accès à toute formation utile sur ce dispositif ;

- prévoient la mise en œuvre, au plus tard que possible, des dispositifs de l'article 67 de la loi sur le développement des territoires rural du 23 février 2005 :

-- lorsqu'un employeur s'engage à renouveler le contrat de travail d'un stagiaire 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 portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le stagiaire saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD connaît dans ce cadre n'est pas autorisé au virement du 1 % du pourcentage au profit de sa formation au fonctionnement des CIF-CDD) ;

- encouragent le développement d'initiatives pluridisciplinaires et se réfèrent, à titre d'exemple :

-- à la démarche de partenariats saisonniers de montagne qui organisent une formation des employés d'étages au cours de la saison, dans le cadre de leur contrat de travail ;

-- ou à celle mise en place par des partenaires régionaux sur l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier ;

-- ou encore, à la mise en œuvre du contrat de partenariat spécifique de formation dans les périodes saisonnières.

Les parties soulignent également 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 demande à l'observatoire 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 dans le secteur du présent accord.

Elles soulignent que la problématique spécifique des stagiaires doit être pris en compte dans les droits à la 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 vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les parties soulignent l'importance qu'elles attachent aux structures pilotes dotées notamment 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 couvrent les seules structures représentatives du secteur auprès des structures régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties soulignent leur place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles enentnedt que les responsabilités seintot cmnelireat établies et respectées à cuqhae niveau de décision et puls particulièrement lors de la cnsiooltau de la psfsrooen sur les filières et dipsfsotis de foraotim ou sur l'élaboration et le déroulement des ctrnoats d'objectifs régionaux, établis à paittr du dogisatinc de l'observatoire ptpociersf des métiers et des quoiaafitclnus et après acord de la CPNE-IH.

À la sturgaine du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les sianaetrigs se dennont puor oijctbef ptririorae de cuvoir l'ensemble du trtierie de CRPEF-IH.

À cet effet, les régions non ecrnoe dotées de CPERF pourraient, en tnat que de boeisn et après arocccd des régions concernées, être réunies ou rattachées à une cossomoiin régionale puor citnstueor une cmiosiosmn interrégionale.

Article 11 - Égalité d'accès à la formation hommes-femmes
en vuugre le laiemnedn de la pltabciiou au Jnoarul Oicifeil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les patreis strarageiis rnepelplat luer volonté de forseviar l'égalité d'accès des hmoems et des feemms à la fiotmoran penorsoiflsne tuot au lnog de la vie ; celui-ci constitue, au même tite que le développement de l'éducation et la lute contre la discrimination, un fcutear eeistesnl du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, snas différence siatgnificie ertne les pteets et les grandes, le nmobre de femems formées (40 %) n'atteint pas culei des hmoems (60 %) arlos qu'elles représentent la moitié des salariés (1).

C'est prououqi les seingtraais rceednmnomat aux eiretepnss de prrisouue luer acotin et de faelitcr l'accès des feemms :
? aux dopistifis de formation, de voilaatidn des auciqs de l'expérience ou de blian de compétences ;
? aux cntrtoas et aux périodes de professionnalisation.

À pirtar des tvaaurx menés par l'observatoire pspcoeirtf des métiers et des qualifications, sur la suioattan comparée des homems et des fmomes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui sernot tsaminrs à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tnat que besoin, frmlueor ttoue roimdmaceaton utlie sur l'égalité plfesinooslrnee des hemmos et des femmes dnas l'accès à la fmoraotin professionnelle.

(1) Soucre FIAF 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 veuiugr le lidneeman de la pubiilacton au Juroanl Ofcifeil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les priaets signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son tite II « Du daluigoe social », à une réforme en pnufdoroer des règles régissant la négociation collective, cimenront l'importance en matière de ftaorim :
? de l'information des délégués syndiaux ;
? de l'information et de la csuttaioonn des représentants du personnel.

Les pterais satgnaiiirs considèrent que les ituionntstis représentatives du pesrennol ont un rôle mjeaur à jueor dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des elmipos de luer secteur d'activité et sur l'évolution des quoifnalticas qui en résulte ansii que sur les dosisipfits de fratioomn aeuxulqs ils peeunvt aiouv accès.

La foartomin pofinesellnrose tuot au lnog de la vie diot faire l'objet, au sien du comité d'entreprise et de la csmiomoisn de fomirotan lorsqu'elle existe, de dicniosssus aepdinprooofs qui snoiet de nautre à peser sur le développement d'une pitloque de fmaotriion avtice et ecffacie de l'entreprise.

À ce titre, la ctasinoluton prtoe sur :

- les mnyeos d'expression des bsoiens et des arapoiisnts des salariés ;

- le bilan puor l'année antérieure et puor l'année en curos des atnios menées au tite de l'ensemble des doiptsisis (les cntotras et périodes de professionnalisation, les cnarots d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), cleels en fauver des différentes catégories de peosennrs et, en cas de paln plurianuel, l'état de sa réalisation ;

- l'élaboration de propositions.

Dans les eiestenprrs de mnois de 50 salariés, les délégués du preonnes snot itsnievs des misnoss dévolues aux members du comité d'entreprise en matière de frtomiaoan professionnelle. L'application des dpissiootins rvaieetls au paln de fomroiatn est aolrs réalisée au moeyn d'un dmeonuct de synthèse sur les aticnos ctoueidns par l'entreprise en matière de fomatorin polsesireolhnfe tuot au lnog de la vie, présenté aux délégués du perennsol au corus d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération anuelne du comité d'entreprise sur le paln de formation, le cehf d'entreprise cnomuigmue aux mrebbmes du comité d'entreprise, aux délégués scyuiadnx et aux mberems de la cimossomin de foitamron lorsqu'elle existe, les dumcontes rfaielts aux ptjreos de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du seectur en matière de friomtaon posnnlfeilesore (article L. 934-4 du cdoe du travail).

Les cdntnicois d'application des dtosniposiis du présent acrcod sur les objectifs, priorités et meoyns de la ftooramin prlennsoleiosfe tuot au lnog de la vie snot également examinées dnas le crdae des délibérations ogrboiealts des représentants du peennsrol sur le paln de formation.

Article 13 - Salariés disposant d'un bas niveau de qualification
en vuugre le lainemedn de la puiitbaocl au Jruanl Oicifeil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Afin d'améliorer l'accès à la fortmoian en favuer des salariés aynat des naiveux de qatiuaolcifn les mions élevés, les sgaiatiens s'engagent à développer des aoincts spécifiques en vue de ftielialr luer évolution professionnelle.

Ils ssnloigeut qu'un des obtfjeics pietiarrros de la CPNE-IH porte sur l'alphanétisation ainsi que les csenonaasincs du français cmome lnague d'accueil.

Ils précisent que le DIF, la période de patisonnoiolfreassn et la VAE snot particulièrement adaptés à ces objectifs.

De plus, la prfsosoein a mis en palce la REACPE (art. 5.2) qui pemert aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de bsa aux métiers du seteur d'acquérir une première ctcfotireaiin professionnelle.

Article 14 - Accès à la formation des personnes handicapées
en vuugre le leneimadn de la plobatiuin au Jonarul Oeifcl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les sigeniarats rdnnoacmemet aux enesteiprrs de mrtete en ?uvre ttoue aciton pareemntt d'assurer l'égalité professionnelle, le mniteain dnas l'emploi et le développement des compétences des talrueviers handicapés, nmoteamnt par la détermination d'un ojeitcbf de prosisogren des tuax d'accès des psonerens handicapées aux différents dtpoisfiiss de foriamotn et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils sneinnueott ttoue iitnavtiiie que les bernachs piarroeunt mener en fauver de ce public.

Article 15 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes
en vguiuer le lmdneiean de la paocubtiiln au Jnroual Ofceifl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'observatoire ppitcorsef des métiers et des qfuoacinaltis de l'hôtellerie, de la rrtsteaiuaon et des activités cennxoes a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a puor msisoin d'appréhender les évolutions ssueecplbis d'affecter les emplois, les métiers et les quificanaiotls du secteur.

Il a puor objectf de cutionrrse une ciaoasnnsce partagée des métiers et des bineoss en entreprise, un Ingaage cmoumn (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 pnipaercis 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 aitcve du securter et la scurutre de l'offre de formation.

Un pioarrrt soetecir a été réalisé en 2006.

Article 16 - Entrée en vigueur de l'accord
en vigueur le laimedn de la pabiluction au Jnoaurl Offiecl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le présent accord est cnoclu puor une durée indéterminée. Il etre en veugir le lnmeaeidn de la pcatboilun au Joanrl oefifcl 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 canconnsaie de tuetos les oglasianotins pelosnlesnreos et stayndics sgatiraenis et reeespcr un préavis de 2 mois.

Le présent accord anlnue et ralcmpee les ttxes psnfeoslinros ci-après :

? l'accord du 22 mai 1985 sur les obfeictjs et les meoyns de la fmraiootn professionnelle, modifié par anneaut du 27 octobre 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 ? conoitdns de msie en ?uvre des coratns d'apprentissage.

Les aordccs de bcnrahe ou les aocdcrs d'entreprise ne pneuevt déroger au présent aocrcd que dnas un snes puls favorable.

Article 17 - Suivi de l'accord
en vuiegr le laiedemn de la plauoibitcn au Jnuaol Ofiecl
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 s'veiunt la dtae d'entrée en viuegr de cet aroccd afin de réexaminer ses dispositions.

Article 18 - Publicité de l'accord
en vguieur le laimedn de la poubitclan au Jnouarl Oefifcl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le présent arcocd srea déposé conformément aux dpinsioists légales.

Il est fiat aatunt d'exemplaires oiganurix que de signataires.

Article 19 - Extension de l'accord
en veugir le lnmedeain de la piobciautln au Juanrl Oeicfifl
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 veguiur le ledimnean de la paibuticoln au Jnraoul Oficeifl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Activités concernées par l'accord pfinsoresonel sur les objectifs, priorités et myoens de la fatoormin pleinloesnosrfe dnas l'hôtellerie, la rastuateorn et les activités connexes.

Hôtels aevc ou snas restaurant	NAF 55.1A à 55.1D
Restaurants et cafés-restaurants de tpye traditionnel	
Cafétérias et activités de même type	NAF 55.3A
Restauration ferroviaire, mrmataie et aérienne, catering	
Cantines, rntuareasts d'entreprises, cuineiss caeenrtl arusasnt la préparation de rpeas destinés à un ebnsmlee fermé de cantines	NAF 55.5A
Restauration cleiovclte suos contrat, préparation de rapes dnas les csiunes clnreeats puor le cptome de tiers aussart la furrioute 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 dptooisnsis de l'article L. 133-1, ppremir alinéa, du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 nverbome 2007, art. 1er)

(1)Termes eulcxs de l'extension cmome étant crorieatns aux diotsinispes de l'article L. 133-1, pmerier alinéa, du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 nverbome 2007, art. 1er)

(2)Concernant le cdoe NAF 55.2E : ecluoxsin des oirmangses snas but liartcuf exerçant lerus activités dnas le stcuer des vilgaels de veancas et qui ont un caractère lcratuf 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 vuiuger le ldeainemn de la pbiilaotcn au Janorl 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 cnltcoinvonveecoite nianaloe des hôtels, cafés, ruaeestnras : gîrle de sraiales du 5 février 2007.

Vous teoruerz ci-joint cpoie des cuerriros et accusés de réception inmrfaot les représentants des oaiagoisntrs psnsolniefeeorls 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'agrérer, Monsieur, l'expression de nos smeteinnts distingués.

La fédération atoornue générale de l'industrie hôtelière tuistqrouie (FAGIHT),221, avnee de Lyon,73004 Chambéry, à la dcieitorn générale du travail, ministère de l'emploi, de la cohésion saocie et du logement, braeau RT 2,39-43, quai 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 prnneess du commerce, de la druttibosin et dsesievrecs CGT ; IVNOA CFE-CGC ; Fédération des sirceevs CDFT ; Siancydt natnoail hôtellerie reitouratasn CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

L'objet du présent avnaent est de réviser le trite X de la coitlceinnvtvcooe notainlae des hôtels, cafés et rtaesurntas afférent à la prévoyance, et plus particulièrement les areicls 18 à 18.9 prévus par l'avenantdu 2 nmreboe 2004.

Il a puor objet d'améliorer les gintareas allteuecs et de prévoir une nouevle giatnrae dnas le régime de prévoyance des salariés rnlaevet du chmap d'application tel que défini à l'article 1er de l'avenant du 13 julielt 2004.

Il frea l'objet d'une iatorfmnoi auprès des iittsntnuois représentatives du pnesnroel 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 jeuillt 2004 à la conenivton cocilletve nanliatoe des hôtels, cafés et rtstaeanrus 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 pemeir 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 potiaorrog 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 juiatfsnt d'une ancienneté de 1 mios ctniou dnas l'entreprise (cette cndtioon ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un aednct du traval, de teairt ou à une miadale professionnelle), il srea versé au pforit de cuqahe eannft à cahgre une rtnee temporaire, dnot le mnatnot aulenl est fixé à :

? jusqu'au 8e aeansnirrive iclnus : 12 % du saalrie de référence ;

? à ctomper du 8e anreansivrie et jusqu'au 18e arnnirveaise ilcnu : 18 % du saarlie de référence (porté au 26e aarvnsniere iulcns en cas de psutriuo d'études supérieures ou de sotauitins définies ci-après).

Le moannt 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 alicte 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 salari jiatnifust d'une ancienneté de 1 mios ctniou dnas l'entreprise (cette cnoition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accidnet du traval, de traet ou à une maliade professionnelle) et en l'absence d'enfant à cahgre permtnatet le vseemnret d'une rntee d'éducation, une rtnee toeirrampe est versée au poifrt du coojnnt tel que défini au 3 ci-après.

2. Motnnat de la garantie

Le moatnnt de la rntee 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 asneivianre du conjoint.

Le pmreier vrenmeest est effectué à pirtar du piemerr juor du mios civil qui siut le décès du participant. Le trmee est fixé au dnieerr juor du tmsertre civil au corus deuql siot le connijot a aetint son 65e anniversaire, siot la durée de 5 années de veneremst de la rente est atteinte.

3. Définition du conjoint

Est assimilé au cnonoijt le patnerraie lié au salari par un ptcae civil de solidarité et le cboiucn notoire.

Le cochnibun ou la cbnnucioe snuarivt (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, l'ribre 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 rlaleent des dsonsoiuptis de l'article 18.7 et qui n'auraient pas ronejut les omsianegr désignés mtetent les ptsoentairs reives par les crtanos suocritss en conformité aevc les doitsinsips du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Le présent anavant est cconlu puor une durée indéterminée. Il enterra en veuiugr le peimrer juor du mios civil saunvit la pitcaioulbn de son arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt. □ Publicité

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2007

Le présent avanant est déposé en 2 exemplaires, dnot une vrsion sur spopurt piaper signée des piatres et une vireson sur suorppé électronique, par la paitre siagtrnae la puls dgtinilee auprés du cenosil de prud'hommes de Prias et aupres de la deritoicn générale du traval.

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 aneavnt srea sosimue à la csmoisiom nnoailate d'interprétation, visée à l'article 5 de la cotennvion cioeclive nationale, qui pourra, si elle le souhaite, stciolrelr l'assistance de la cmilososm patiirare de sevircnnaue 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 peemir juor du mios sanivut la
puatolibin 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 eeripentsrs de la branche, en parent 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 frtue intensité de main-d'oeuvre.

Soulignent cobeimn l'activité de ces eertsepinrs est siucsbeptle de fcuetulr fetnormet et de manière imprévisible, en fiocton des sintoitua actledelicens ou événementielles dnas les domaines, économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de luers sensibilités à la variabilité des tuax de cngahet et de lreus exonxtipios à la cccnroeunre internationale.

Réaffirment la nécessité de piursvrue 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 jeluit 2008.

Ils se snot réunis à cttee fin et ont élaboré en cmomun le présent avenant, qui anllue et rleamcpes les dispositoisos de l'article 2 de l'avenant n° 2 bis à la cnotnioevn clilcevoite niltoanae des hôtels, cafés, rsatruetans du 5 février 2007.

Article 1 - Champ d'application

Il eentrra en aipltaipocn le pmeier juor du mios siuvant la ptacbioiuln au Jnoural oiceffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

(En euros.)

	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 atcapoilipn le preimer juor du mios suvant la platicuobin au Jnoural oifeifcl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Le présent anvanet est à durée indéterminée.

Il etrrnea en aopiatlcipn le pmeeir juor du mios saivunt la pcloutbiain au Jnoural officiele 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 fritaomon en anraecnlte des erenesiprs riveant du cmhap d'application de la cvotnnienoie citlvceoie ntnloaaie des hôtels, cafés, rneaarttuss 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 pniempenclrait du cdoe NAF 56-1 OB et dnot l'activité plainicrpe ctonisso à préparer, à vdenre à tuos types de clientèle, des aleimtns et bosonsis variés présents 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 comalrmece identique.

Article 1 bis - Extension du champ d'application

Il etnrrea en aaptlicopn le peimerr juor du mios suanivt la pibouatclin au Jnoural ofceifl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Les penitarraes saocuix civnennnoet d'inclure les discothèques dnas le cmahp d'application de la cntvneioon cvlocitele naliotnae de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les erpeterinss ralenvet du cdoe NAF 56. 30Z ou 93. 29Zp snot dnoc également visées.

(1) *Aiclrte eclxu de l'extension cmome étant crorinate aux dspstnoiios de l'article L. 2261-19 du cdoe du trvaail (anciennement ailtcce L. 133-1) aux termes dleeeulqss la cnnoievtn de bacher ou ses aannevts doivent, puor poouir être étendus, avoir été négociés et ccunols en cosommisn composée des représentants des oginiaarnstos sindelycas d'employeurs et de salariés représentatives dnas le champ d'application considéré.*
(Arrêté du 1er juellt 2008, art. 1er)

Article 2 - Salaires minima conventionnels horaires

Il etenrra en alpcpiaiotn le pmeier juor du mios suvnait la plicuobitan au Jnoural oiceffl 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 sealars maumiinx cenoltninveons suavtins :

Article 4 - Révisions et modifications

Il errneta en alaoipptcin le pmreeir juor du mios suvant la ptbouiliacn au Jaornul oceiffil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2008

Le présent aavnnet ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cotndioin d'observer les règles définies aux aitelcrs 3 et 4 de la cienoontvn ccoetlilve nntoaae 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 alement est d'adapter l'accord afférent à la prévoyance aux dnoispostiis reisus par la ditoiecrn de la sécurité sociale sur le menaitin des gaaiernts en cas de snpiseus du ctanrot de travail.

Il est inséré un acilre 18.2.8 rédigé cmmoe siut :

« Les gnaiearts snot miennnes en cas de snoissup du canort de travail, si le salarié ptanpiciart bénéfice de la prat de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un mainiten de salaire.

Ce miinaten de gteirnaas cses :

? 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 ctonnue à être indemnisé au tirte de l'incapacité ou de l'invalidité ;

? à la dtae de résiliation du cotanrt de prévoyance, suaf si le salarié cnuoite à être indemnisé au tirte de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dnot la snoesupin du crtonat de travail a puo oigirne un arrêt de tivaarl indemnisé par la sécurité silaoce bénifient de ce maeintin de gtaiane 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 mnutaaeens en croitatprene du veenesrmt de cattsoinios tnat puor la prat plroatnae que salariale. Les ctoanitoss snot 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

Ereinta en vieugur le pimreer juor du mios ciivil saniut la plutcioabn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les disitoipns qui seuvint miindefot clées 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 »
Eretna en vueiugr le pieremr juor du mios ciivil saivnt la pcoobtliain 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^{er}jenavir 2009.
Il srea établi en nrobme sfinafust d'exemplaires puor être rmeis à ccnhaue des paeitres 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 sriaatgne la puls digtenlie auprès de la dcleroin générale du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'extension du présent aeanvt srea demandée par les pitares signataires. Il s'appliquera puor les etieensrprs non adhérentes au permier juor du mios ciivil sanviut la pcalobiutn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'objet du présent aanevt est d'intégrer les dtspisoinois de la ccarliue DSS/5B/2009/32 du 30 janv 2009 sur le metainin des getaniars en cas de suiposesnn du cnotrat de travail.

Les dnpooostiiss qui sveniut complètent celels de l'avenant du 2 nbmrvoee 2004 mfiodaint l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jeuillt 2004 à la ctvoiennn ccillvetoe nnoltaiae des hôtels, cafés, rearstauns et faungirt suos le trtie X de la cvnotenoin collective.

cibnocun notoire, aevc etfnans à crahge et nés de l'union, il est versé par parts égales aux eftnnas à crhage du salarié et avant son décès, et à cidotoinn qu'ils snooit restés à crahge du dirneer décédé, un ctaaipl équivalent au captial de bsae servi lros du décès du salarié. »

2. Au 1^{er}alinéa de l'article 18.2.5 « Grnaatie incapacité de tarval », la période de fnrhsacie est ramenée à 90 jours d'arrêt de tarival continu.

Le rste du parghparae duemere snas changement.

Article 3 - Durée et date d'effet
Etrnrea en vgeuuir le premeir juor du mios ciivil saivnt la pcoobtliain de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le présent aaevnnt est cncolu puor une durée indéterminée. Il etrrena en vuiguer le peimr juor du mios ciivil saniut la pbaitciou de son arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et publicité
Erenra en vigueur le piermer juor du mios ciivil siuant la paoctlbiuin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le présent anaenvnt est déposé en 2 exemplaires, dnot une vsoirn en soruppt ppear signé des pirates et une vsoerin sur spupot électronique, par la patire sngtaaire la puls dtgnileie auprès de la dtrieocn générale du travail.

Article 5 - Extension
Etenrra en vugeuir le pereimr juor du mios ciivil 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

signataires.

Article - Préambule

Ertenra en veiugur 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 CTFC ; FS CDFT ; INVOA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les dotpnissios qui suenivt mioeinfdt et complètent celels de l'avenant du 2 nebromre 2004 mfoaiidnt l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillt 2004 à la cinvneootn celovclite nnialatoe des hôtels, cafés, rnsuaertats et frnaguit suos le tirte 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 diisopstnos de l'article 14 de l'accord nnatnal ioefinornreptenssl du 11 jiveanr 2008, en cas de cstoasain du cratont de triaavl (sauf hypothèse de futae lourde) onvurat diort à pirse en chagre de l'assurance chômage, l'ex-salarié cronesve le bénéfice de l'ensemble des ganreatis appliquées dnas son aieennne entreprise, puor une duree égale à clele du dreienr coratnt de travail, appréciée en mios enerts et dnas la liitme de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du mitinaen de ces garniaes est subordonné à la coionidtn que les dtrios à ctveoroure complémentaire aenit été otruevs cehz le dieernr employeur.

L'ex-salarié diot fironur à l'ancien eymoeulpr la joifattuciis de sa prise en crahge par l'assurance chômage, et l'informe 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 gantaires définies par l'accord de prévoyance, le facnienmnet de ce dsotisiipf fiat l'objet d'une mutualisation, et est iclnus dnas la ctiotsaon appelée au trte des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 nvoerme 2004. »

L'introduction de ce dtsipiosif entraîne la mtcofoidain de l'article suavnt :

L'alinéa 2 de l'article 18.2.1 cencnarnot la patigoroon de la coetuvrrue décès est complété de la manière sunvtaie :

« La paioogotrn de la grtaniae décès s'applique de façon aonoutme et, si l'ancien salarié bénéfice du maiinetn des dritos

L'objet du présent aennavt est de réviser le tirte X de la coonetnvni cotelcive naonialte des hôtels, cafés, rantsuarses affrant à la prévoyance et puls particulièremt l'article 18 prévu par l'avenant du 2 nvoerme 2004.

Il s'inscrit dnas le crade de la misosn de slevaircune et de palgotie du régime dévolue à la csoiimsomn pirtaire de surveillance.

prévu en l'application de l'article 18. 2. 9, suos déduction des diorts nés de la portabilité. »

Le rste du parpahagre dumere snas changement.

L'alinéa 5 de l'article 18.2.5 est complété comme siut :

« Luqsore l'assuré relève des dsiootsiins de l'accord ninaatol inreepofosrthenil du 11 jnaevr 2008, exposées à l'article 18.2.9, la laiomttiin est appréciée par rrapopt au motant 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 fanmnecliet de ce diiopsitsf srea fiat au puls trad le 1^{er} jlielut 2011 aifn de le mniatenir ou le miidefor par l'application de noluelevs modalités, en ftnocion 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^{er} juillet 2009.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent anenvat est déposé en 2 exemplaires, dnot une vroesn en sopurt paepir signé des ptears et une veoris sur sporupt électronique, par la prate saiganre la puls dtielgne auprès de la drieoctn 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 pubolcaitn 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 ctnvicioenn cclliotvee nanalotie des hôtels, cafés, rantsuarses affrant à la prévoyance et puls particulièremt les aecrits 18 à 18. 9 prévus par l'aannvet du 2 noebmvre 2004.

Il a puor ojet d'organiser la portabilité des dritios instituée par l'article 14 de l'accord nnaotial isnseeprofienortnl du 11 jaevnir 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Il s'inscrit dnas le crade de la misosn de sencirlalvne et de poltgiae du régime dévolue à la csimiomson piartirae de surveillance.

et n° 5 à la convention

Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n° 2

Signataires	
Patrons signataires	FAIHGT ; CIPH ; SYNHORCAT.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CDFT ; CGT cemmoore ; IVONA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aavnent cnneocre l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos coatrnt de foaorimtn en atnanlcree des eernpsietrs rvnaeelt du camhp d'application de la conneitovn cclettevoie nonaaite des hôtels, cafés et rnsaueartts en dtae du 30 arvil 1997.

Les eneisteptrs visées par le cahmp d'application snot généralément répertoriées aux cdoes NAF suvitans : 55. 10Zp, 56. 10A, 56. 10B, 56. 30Zp, 56. 21Z, 93. 11Z (bowlings).

Sont euxcls les établissements de chaînes relvaent piciepemrnnalt du cdoe NAF 56. 10B et dnot l'activité prcpianile coistse à préparer, à vdnere à tuos teyps de clientèle, des aeltmnis et bioossns variés présentés en libre-service, que le cneilt doipsse sur un plateau et pyae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minnum composée de 3 établissements aynat une esginene comacmrle identique.

Article 1er bis - Extension du champ d'application En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les petarreanis sioacux cennnievnot d'inclure les discothèques dnas le cmahp d'application de la ceovnotnn cetcvlioie ntaalnoie de 1997 asnii que du présent avenant.

Les enprteeriss reanelvt du cdoe NAF 56.30Z ou 93.29Zp snot dnoc également visées.

(1) *Atcirle eclxu de l'extension cmmoe étant corintare aux dsotispions de l'article L. 2261-19 du cdoe du tiravl aux trmees dluqleess la convoneitn de bchnrae ou ses atvaenns doivent, puor pouiovri être étendus, avoir été négociés et culnos en cimsosiomn composée des représentants des oagrtsanionis saylndces d'employeurs et de salariés représentatives dnas le chmap d'application considéré.*
(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

Article 2 - Rémunération En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les rémunérations hoiaerrs betrus apbelilcpas sur le tirrreoir métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpseect des sareials muiaminx cvonltoennneis stauivns :

(En euros.)

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 parniaetes socauix s'engagent à ce que le saailre hoiarre du pireemr échelon au peirmer naiveu (pied de la glire conventionnelle) siot au mions égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

Pour ce faire, les piaeenrrats saioucx s'engagent à se réunir en csimomoiso mxite prratiaie aifn de renégocier la girlle de slaarie ctonnelienhove à caghue aagonitmeun du Smic, ainsi que de vrieolras les qcunoitlaifs des salariés de la bchanre d'activité et de tviralealr au mniiactn des écarts de rémunération.

Article 4 - Prévoyance et mutuelle En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

4.1. Siouuecx de rcfnoerer et de développer la pertitocon scolaie des salariés, les preteanrais scouiax ont décidé d'améliorer la cveourrute slcaoie des salariés de la bnhare : ? en réexaminant le diistoispf de prévoyance eaxisnt dnas les 12 mios suaivnt l'arrêté d'extension des aanvetns n°s 7, 8 et 9 du 22 juin 2009 à la cvtninoeon celocitvle nlontiaae des hôtels, cafés, rnstaatuers ; ? et en créant une ceruuvrtoe faris de santé (mutuelle) au puls trad le 1^{er}jeluit 2010.

Pour ce sceond point, les petiars cttneosnuit une ciosommsn tneiqcuhe paritaire, composée de 2 représentants par oiaagntsroin sicdylane de salariés et d'employeurs du sutecer HCR.

Cette csoisimomn tqcenhiue pitrariae dreva : ? déterminer les modalités et le ciraedlenr de tvairal nécessaire à la réalisation de cet eneaengmgt ; ? désigner un ou des epetxrs clnisoes puor l'accompagner dnas la réalisation de ces travaux. La prise en crgahe srea assurée par le futur régime de frais de santé ; ? rettmere régulièrement ses tvaaurx à la cooismmisn mtix

paritaire, sleue décisionnaire.

4.2. Conformément aux disioptnioss de l'accord de prévoyance du 2 nevbrmoe 2004, les peratinares scuaiox aynat réexaminé l'accord en fin de période qinnnluuqae décident de reeluevnr les dtnpoisosis didut arccod puor 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 prtaraenies saioucx civneonennt que la prmie liée à la réduction du tuax de la TVA dnas la rsiteutroan est setrnicett conditionnée à l'application du tuax réduit de la TVA à 5,5 % dnas la bhnrace d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dès lros que ce tuax de TVA de 5,5 % ne siraet puls en vuueigr dnas ctete barnhce et qu'un nvueaou tuax supérieur siaret appliqué, la pimre liée à la réduction du tuax de la TVA sareit immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dnas ces conditions, se prévaloir d'une qeoluqnc façon d'un aangtave aciuqs au trite de lidae prime. Des négociations sieraent par aulelris engagées par les peaerraitns suicaox puor définir, le cas échéant, une llloeuve pirme et ses modalités d'octroi aux salariés.

Dans l'hypothèse où le tuax de la TVA deemure inchangé à 5,5 %, et le 30 stempbere 2012 au puls tard, un blan srea établi par les patiarenrs saociux sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi selon nnmmoetat l'activité des erpsrineets asnii que sur l'évolution du tuax de TVA dnas la branche.

À la suite de ce bilan, et au puls trad le 31 otrocbe 2012, une cimisimosn mitxe ptiraarie de bcrahne srea réunie à la daednme de la piatre la puls diligente. Elle arua puor objet une négociation sur la rémunération des salariés de la banchre en lein aevc ctete prime, celle-ci paovnut prernde nmmtoneat la fmore d'une grllie des rémunérations, d'une pimre pérenne, d'une pmire de fin d'année ou de tuot ature élément de rémunération.

Les piaetaenrrs cenvnenniot que si ctete négociation

n'aboutissait pas, la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la bcnhare d'activité des hôtels, cafés, rraasuettns serait maintenue comme telle.

Le présent alctrie définit le mnnotat et les bénéficiaires de cttee prime.

1. Bénéficiaires de la prime

Le doigt à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la rasturitaon est ouvert à l'ensemble des salariés des eirnerptes rvleneat du cahmp d'application du présent anenavat à la cnovniteon cltvcieoe noaintlae des HCR, suos réserve qu'ils rsismpnelet duex cntidnoois cvetmuilas :
? aiov 1 an d'ancienneté à la dtae de vremsenet de la prime ;
? être présent dans l'entreprise le juor du vmerenst de la prime.

Les salariés des eriepsrntes saisonnières et les salariés sasnoenriis des établissements pmterennas bénéficient de ctete pmrie au protraa de la durée de luer cnatrot de travail, suos réserve qu'ils jiisennut de 4 mios d'ancienneté au sien d'un même établissement et/ou epnsertie au snes de l'article L.

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafond
56.10A	Restaurants	100 %	500 ?
56.10B			
55.10Z	Hôtels aevc restaurant	50 %	250 ?
55.10Zp			
56.30Zp			
56.21Z			
93.11Z	Autres entreprises	25 %	125 ?
93.29Zp			

3. Ctoodniins de versement

Le periemr verneesmt de la pmrie liée à la réduction du taux de la TVA arua leiu à l'échéance de la piae du 1^{er}jeiullt 2010 ; les veemrnsets svaiunts se freont cqahue année à la même dtae de la même échéance de paie.

S'agissant des salariés des esetpreins saisonnières et des salariés saioeinsrns des établissements permanents, cette pmrie srea versée au temre du caornt seoaininsr (à l'exclusion de toute rrtupue à l'initiative du salarié).

En tuot état de cause, puor les eeernprstis anayt mis en palce dupies le 1^{er}jleult 2009, dtae de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la rarsitoaetun des cnrtoiaetrpes seocilas équivalentes dneirmtect liées ou consécutives à la bisase de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cuemnult pas aevc la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces caerntoitprs scaolies snot versées chqae année et de façon pérenne.

4. Esetpneirrs installées dans les départements d'outre-mer

1. Cdtinoions de versement

Les esepnrietrs installées dans les départements d'outre-mer vrnseet à luers salariés la pmrie liée à la réduction du taux de TVA dans les cdninoiots ci-après :

? 50 % de la pmrie le 1^{er}jleult 2010 et le 1^{er}jilluet 2011 ;

? 100 % de la pmrie à piratr du 1^{er}julelt 2012.

2. Bénéficiaires et mnoatnt de la pmrie via la réduction du taux de la TVA

Les bénéficiaires de la pmrie TVA et le mtnonat de liatde pirme rsteet déterminés dans les eitpesrntes implantées dans les DOM par les dponstoisis des 1 et 2 de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la coinvtnon ctloilevce nlainoate des hôtels, cafés, restaurants.

1244-2 du cdoe du travail.

En tuot état de cause, les salariés des eprniesers saisonnières et les salariés sanosriens des établissements peannertms bénéficient de cette pmrie au parotra de la durée de luer ctaont de tviraal dès l'expirion de la deuxième sosian consécutive effectuée au sien d'un même établissement et/ou enstrripee snas cdnioiotn d'ancienneté.

2. Mntoant de la prime

Le mtoannt de la pimre liée à la réduction du taux de la TVA est égal à 2 % du sarilae de bsaie aunnel dans la ltmie de 500 ? par an puor un salarié employé à tpmes complet.

Pour les aeurts salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au ptarroa de luer tpmes de taavir contractuel.

Enfin, cette prime, pfmlaods y compris, est modulée en fconoin de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de cfntieoeicfs définis ci-dessous en rsioan du cdoe NAF de l'entreprise.

En tuot état de cause, puor les epiersrtners implantées dans les DOM aaynt mis en palce dipues le 1^{er}jleult 2009, dtae de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la raitosuatern des cranoiptters salocies équivalentes dimreeectnt liées ou consécutives à la bisase de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se clmeut pas aevc la pmrie TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces cponeareritts slieaocs snot versées cqahue 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 altice mfdioe l'article 11.1 du ttrie III « Jruos fériés » de l'avenant n° 2 à la cennitoovn clcvtoelie nnalitoae des hôtels, cafés, restaurants.

1. Dnas les établissements permanents

Tous les salariés conampt 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou erinepstre bénéficient, en puls du 1^{er}Mai, de 10 jruos fériés par an et ccei à cptoemr de la dtae d'application du présent avenir.

En tuot état de cause, il est accordé aux salariés 6 jorus fériés garantis. L'annexe II de l'avenant n° 2 à la coontneivn cocvitée natniloae des hôtels, cafés, rsatrteunas est modifiée en conséquence. Ainsi, le salari énificie de 6 jruos chômés et payés ou compensés en tpmes ou indemnités, même si le salari é est en rpeos ces juros fériés considérés.

Les 4 auters jruos fériés snot accordés seoln les modalités seunivas :

- ? le juor férié est chômé, le chômage des jruos fériés ne diot entraîner aucnue réduction du salraie ;
- ? dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé énificie de 1 juor de cmonoitsepan ;
- ? le juor férié coïncidant aevc 1 juor de roeps ne dnne pas leiu à ctsinpaomen ou à indemnisation.

2. Dnas les établissements sisirnoenas et puor les salariés suos

contrats snarinoises des établissements permanents

Le travailleur soisennir est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 1242-2 (3^e), L. 1243-10 et D. 1242-1 du code du travail, dans les établissements ptenmraes ou sennisraois pour des tâches nlaromeemt appelées à se répéter chaque année à dalets à peu près fixes en fonction du rythme des sasinos ou des mdoes de vie collectifs.

Pour les salariés des établissements sininsaores et ceux sous contrats seoniniasrs dans les établissements permanents, jusqu'au 9 mois d'ancienneté dans un même établissement et/ou éeisrnrtpe au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail, bénéficient en plus du 1^{er} Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application définies au 1 de l'article 6 du présent aéanvt et au ptaorra de la durée du contrat de travail.

3. Dans les établissements oeuvres plus de 9 mois

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrats ssaonieinrs qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

6.2. Modalités complémentaires des jours fériés garantis

Le présent article complète, en conséquence des dispositions de l'article 6.1 ci-dessus, l'article 11.2 du titre III « Jours fériés » de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

1. Dans les établissements permanents

Les salariés bénéficient de 6 jours fériés garantis par an.

Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis. À défaut, elle informe par écrit le salarié de ses droits restants dû à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivants :

- ? soit les prorées isolément ou en continu, pourront ainsi couvrir une absence de congés ;
- ? soit être indemnisé de ses jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restants dûs seront en moyenne égal au rémunérés.

2. Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Au terme du contrat saisonnier, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés gratifiés lors de ce contrat.

3. Pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Cependant, la disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 jour de congé annuel ou son équivalent lorsque le jour férié coïncide avec 1 jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et pourra être accordé 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.

L'article 11.3 demeure applicable.

Article 7 - Valorisation de la fonction tutrice En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

La fonction trouée est valorisée par une prime dans les conditions prévues par l'avenant n° 10.

Article 8 - Négociation collective de branche En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les associations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés réaffirment la nécessité de privilier et de développer le dialogue social dans la branche et conviennent de définir un calendrier social au terme des négociations annuelles de branche pour l'année 2010 et les années à venir :

? dès le premier trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un groupe de travail partiel sur la refonte des conditions de travail pour préparer les futures de la commission mixte pluriannuelle ;

? dès le deuxième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur le maintien de l'emploi des salariés dans la branche mixte pluridisciplinaire ;

? dès le troisième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la branche ;

? dès le quatrième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'amélioration des conditions de prévoyance ainsi qu'un accord sur la santé au travail (une étude sur la prévention des métiers doit précéder cette négociation : demandée à la CPS HCR Prévoyance de l'emploi dans l'étude).

Compte tenu de ces engagements, et au-delà des thèmes de négociations évoqués prévus par la loi, les partenaires sociaux conviennent de se réunir régulièrement en commission mixte paritaire, au moins deux fois par an.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur, dépôt En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en application le premier juillet 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 10 - Révision et modification 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 convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les organisations patronales et syndicales de salariés s'engagent :

? assurer la attractivité de la branche tout au long de l'année par l'amélioration des conditions d'emploi qu'en termes de formation professionnelle ;

? réaffirment la nécessité de développer le dialogue social au sein de la branche.

Ils se sont réunis à ces fins et ont élaboré le présent avenant, qui remplace les dispositions de l'avenant n° 2 du 5 février 2007 et de l'avenant n° 5 du 15 avril 2008 à la convention collective nationale 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 vigueur au 15 décembre 2009 et sera applicable à compter du 1er janvier 2010.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Les cotisations pteorans et scelyindas de salariés s'appliquent :
- au sein de l'entreprise pour l'attractivité de la branche tout en termes de développement de l'emploi qu'en termes de formation plongeonnier ;
- dans la nécessité de promouvoir l'emploi dans la branche d'activité en accompagnement notamment l'accueil de nouveaux salariés par ceux déjà en poste dans le cadre d'une formation d'accompagnement ;
- décident en conséquence de mettre en œuvre des modalités particulières de vaillant de la formation d'accompagnement exercée par les salariés.

Elles se sont réunies à cette fin et dans le cadre de l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord collectif national pour les secteurs du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle au sein 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 vigueur au 1er janvier 2010 et sera applicable à compter du 1er janvier 2011.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, restaurants, cafés, brasseries et bars 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 dépense sur place et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commune identique.

Article 1er bis - Extension du champ d'application

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2010 et sera applicable à compter du 1er janvier 2011.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les entreprises sociales concernant d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises mentionnées dans la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

(1) Article 1er de l'extension comme étant complémentaire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission 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 vigueur au 1er janvier 2010 et sera applicable à compter du 1er janvier 2011.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

En application des dispositions de l'accord collectif national pour les secteurs du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle au sein de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes (art. 4.2.4.c) et son annexe n° 1 du 12 février 2008, les entreprises mettent en œuvre des modalités particulières de formation de la formation professionnelle exercée par les salariés.

La validation de la formation de la formation professionnelle est assurée par la commission de qualification CPNE-IH qui encadre un salarié en contrat de professionnalisation.

Les entreprises qui exercent cette formation de la formation professionnelle au-delà d'une durée de 1 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 pour les secteurs du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle exercée par les salariés.

Cette prime est égale à 2 % du salaire de base calculé au mois, hors avantages en nature et nourriture, dans la limite de 12 mois ; elle est versée en une seule fois à l'issue du contrat de formation et au plus tard au terme du 12^e mois, quelle que soit la durée du contrat.

Cette validation de la formation professionnelle n'est pas assurée avec les dispositifs d'un accord d'entreprise visant le même objet.

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, dépôt

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2010 et sera applicable à compter du 1er janvier 2011.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2010 et sera applicable à compter du 1er janvier 2011.

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 vigueur au 1er janvier 2010 et sera applicable à compter du 1er janvier 2011.

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 CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Le présent avenir ceznrone l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos catrot de fomriaton en arlcntre des ersnpietres relnavet du cahmp d'application de la ciontoevnn coiltvetele nalaintoe des hôtels, cafés et rneataturss en dtae du 30 avr 1997.

Les eiresptnes 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 pealmiernicpt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pilcrapnie cssintoe à préparer, à venirde à tuos tyeps de clientèle, des almnteis et boissnos variés présentés en libre-service, que le ceinlt dopssie sur un peltaau et piae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mimiunm 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 ciosommsn prraiite de slainvceurle du régime de prévoyance

En atoliipapcn de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, il a été créé une cmsismoion praiirte de scallienruve du régime de prévoyance composée des scytiadns de salariés et des oarstoignnas psioloreeelfnnss polratneas représentatives dnas la bnhcrae d'activité à la dtae de msie en place du régime.

Les peneriraats siaucx ceenovnint que cette cismomison priatiae de scrnvllieau se cospome d'un nmobre égal de représentants des syctdains de salariés et des oiginaoasrnts peefnlsnslioers patronales, à rsoain de 3 représentants par sadynct de salariés et de 3 représentants par oroitgaisnn pnfeosolsrinele patronale.

2.2. Réunion de la cissmimoon ptiariaie de scivaurlelne du régime de prévoyance

Il est cnvnoeu que la cismsmoion piriatrae de sculevarilne se réunit atunat que de besoin, et au monis une fios par an.

2.3. Délibérations de la cissmimoon ptiariaie de salrivulnce du régime de prévoyance

Les pnreiaartes sauocix ceinnoennt 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 onatgsriioan prnlloiesofelsne patronale.

Avenant n° 1 du 29 juin 2010 relatif à la prime liée à la réduction du taux de la

du 30 avril 1997.

2.4. Moniisss de la cmissoomi paitirrae de scnlraiulee 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 irimtonanos 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 ligets srvenaunt dnas l'application du régime de prévoyance ;

? de fxier chauqe année les tuax de la roeislrvotiaan des prtoeansts versées au ttire de l'incapacité, de l'invalidité et de la rnete éducation avant luers vanldaiotis par les cnileoss d'administration des itiinosunts de prévoyance ;

? d'émettre des pisiortnupos d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

2.5. Règlement intérieur de la csoimisomn ptiariaire de slevnclalre du régime de prévoyance

Un règlement intérieur, adopté par la cosmmsiion parrtaie de slyvnarueicle à la majorité des scnidytas de salariés et des oinisaagtonrs pneulolesoeifs patronales, précise les modalités d'organisation et de foecnntnoinemt de la coimmossin piitraare de silvnarucelle du régime de prévoyance.

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Le présent aaennvt est à durée indéterminée.

Il etnre en aocppalitin dès sa signature.

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aetlcrs 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 aeavnt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cditoonin d'observer les règles définies aux arelicts 3 et 4 de la coneinvton clicoetvle nnltoiaae des hôtels, cafés et ratsnuears du 30 avr 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2010

Les oitonasniagrs parnolteas et slnacdeyis de salariés sgerataiins réaffirment par le présent avnent 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 paeitnrares sioauxx ont décidé de potrer lures etrffos sur le dgaoilue soiacl etinasxt en matière de prévoyance.

Ils se snot réunis à ces fnis et ont élaboré le présent aenavnt qui rapelmce et complète les dsnliotisops 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 aéannvt cecrnone l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos crntaot de fmrotoain en anctanlere des eenretspis raenlvet du chmap d'application de la conetiovnn cclloicvete noinlatae des hôtels, cafés, rtaetnusars en dtae du 30 avrl 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 pniilnrmeeacpt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité picainprie cotssine à préparer, à vrndee à tuos tyeps de clientèle, des amenilts et bsosoinis 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 taux de la TVA dnas la rutotreiaasn 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. Eerptneriss installées dnas les départements d'outre-mer

1. Coniintdos de versement

Les ertpieersns installées dnas les départements d'outre-mer versent à lerus salariés la pmrie liée à la réduction du taux de TVA dnas les cnntioids ci-après :

? 50 % de la pmire le 1^{er}julielt 2010 et le 1^{er}jluelit 2011 ;

? 100 % de la pirme à paritr du 1^{er}jeliult 2012.

2. Bénéficiaires et mtoannt de la pimre via la réduction du taux de la TVA

Les bénéficiaires de la pimre TVA et le manott de liadte pirme 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 cntnevoon 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^{er}jleilut 2009, dtae de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dnas la reruostatian des criertpateons sclaoies équivalentes derntemciel liées ou consécutives à la bsisae de la TVA dnas la restauration, celles-ci ne se cmlneut pas aevc la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces ciopactherts sliceas 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 aocrccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atrclies 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 nnialtoe des hôtels, cafés et rnaattusres du 30 avril 1997.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2010

À la sutie de la réduction du taux de la TVA dnas la rosrttaieau le 1er jiuilelt 2009, les onngistaaiors ptæorlans et sncayidles sgrirntieas de l'avenant n° 6 à la ctenovnion ceticllove ntialoane des hôtels, cafés, rnutseartas ont souhaité rcnroefr l'attractivité de la bchrnae en améliorant les cinnitdoos d'emploi et puls précisément de rémunération des salariés.

Les piaaertrens saiocux ont ainsi covnneu de la création d'une prime liée à la réduction du taux 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 toetfuios prndree en considération les spécificités feclsais aibpcpalels dnas ces territoires, ainsi que les difficultés économiques particulières aquxeulls les erineptress snot confrontées.

C'est dnas ce but que les prareeatins siucoax se snot réunis et ont élaboré le présent aéavnt aifn d'adapter les dsitoipsoins de l'avenant n° 6 et puls précisément son alicrte 5 à la suttoiain 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 niaantl de la ruaosietartn thématique et commerciale, 9, rue de la Trémollière, 75008 Paris, par ltrree 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 accord a puor objet la définition des giaanters 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 suoitcses par les ereitpserns en exécution du présent acord 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 geiarntas oeerffts aux ponnseers assurées crtneoe cretnais risques, des ailtres 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 dnstoipisos rappelées ci-dessus, un avnaent srea établi aifn que les gienratas prévues à l'article 13 rensett cmeoorfns à ces dispositions.

Les einreprsts dneovt reeptcesr l'intégralité des dipnsitooiss instaurées par le présent accord. En ailaipoptn des doiispstnos des acrletis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de gnaateris ne puet aovor 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 aennactrl des erinserepts ranelvet du chmap d'application de la cniooentvn coevlctlie nanliaote des hôtels, cafés, rntsateurars 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 perneimnlaict 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 piae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmniuum composée de 3 établissements aanyt une egnsiene clremcaimoe identique.

Les discothèques snot coemsiprs dnas le cmahp 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 exclu de l'extension cmome étant citraonre aux dpiissinoots de l'article L. 2261-19 du cdoe du taivral aux temres

deelsulges la covnieton de bahncre ou ses avnntaes doivent, puor pvoiur être étendus, avoir été négociés et cnoocul 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) Parragahape exclu de l'extension étant coitarrne aux dpsiisnoitos de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, aux tmes deeqlluses la cnoonvietn de bnrhcae ou ses atnenvas doivent, puor pioovur être étendus, avior été négociés et cclunos en coosmsimn composée des représentants des orsnagiaonts seaicynldis 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 susiorce un ctnarot auprès d'un ogirasmne asusurer habilité en vue de peuorcr 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 doosnisipits des alinéas ci-dessous, bénéficie oigoelatebnmirt des gtreianas l'ensemble du pnsorueel des eisprentrs rlneavet 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 mtneion seoln llqaleue le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dsisepne connecnert les siotainuts énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos corant à durée déterminée n'excédant pas 1 mios de dtae à dtae ;

? les salariés à temps ptariel et arpeiteis qui dinvaeert aectiuqr une citatoosin au minos égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dsisepne ci-dessus ne fiat pas échec à l'application des cas de dypsneie de droit 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 prmeeir alinéa de l'article 4, les gtaienars pernnent 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 dnonnet leiu à milentan de rémunération par l'employeur ou imnaionestdin de la sécurité sociale, les grnaiaets du salarié snot sepudenuss lqsorue son canotrt de taiavr 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 taviral ;

- d'un congé pratneal d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du

cdoe du tviraal ; ou

- en cas de tuot congé snas sdloe légal du salarié visé par le cdoe du travail.

La sspuniseon iveirennnt à la dtae de catoeissn de l'activité peooslnesrlnfie et s'achève dès la rerpse ecvfetfie du taarvil par l'intéressé au sien de l'entreprise rvenelat du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de snsioipesun de la garantie, auunce ctaiioston n'est due au ttire de l'intéressé. Toutefois, le cartnot des gtenarais celtcvoelis scrusoit par l'entreprise dvrea prévoir la faculté puor les salariés en période de sosnsipeun du ctorant de tvaival ne dannnot pas leiu à mitneain de la gniatrac d'obtenir le meainit de la gatianre maeoynnnt le pnmaeet intégral de la casiotiot prévue puor l'ensemble des salariés.

La nocite d'information rédigée par l'assureur dreva expressément repealr ctete faculté et ses cントdios 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 eoyrlpeums csesse puor caquhe salariée :

- en cas de ctasoesn du catnort de travail, ntjomnaet en cas de départ à la rtreiate (sauf cmuul emploi-retraite), de démission, de lniicmeeenct ou de rrutpuie conventionnelle, snas préjudice du bénéfice de la portabilité de ses gaenirats faris de santé en cas de chômage et du maetinin à ttire ieinudivd de ses garneitas dnas les cniiodtnos 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 cditionnos énoncées aux dinstioops des atlrecis L. 2261-9 et svtiunas du cdoe du tivaarl (s'agissant des nevuaix de pnretstioas définis au présent accord).

L'obligation de curvtoeure des eelyuomrps cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au corus dequel penrd fin le cotrnat de taaivrl qui le lie à l'entreprise rlneeavt du cahmp d'application du présent accord, suos réserve des dotsnpsiois ci-après reialtevs à la portabilité des gitrnaeas asini qu'au meiatinn à ttire iuveiinddl des garanties.

Article 8 - Maintien des garanties *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 8.1. Portabilité des gnaiartes citlvneonneolnes ooreabtligis de frias de santé

En aocppiiltan de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés rnlaevet du présent aoccrd bénéficient d'un régime de portabilité des dtroris dnas cianrts cas de cseaiston du ctrnoat de traavil ornvaut droit 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 cnnnelinvlteeoeos étant deus au salarié jusqu'au treme du mios cvil au corus duquel son cotrnat de tiraavl est rpomu ou prned fin, le mnetiai des gtrnaeas au ttire de la portabilité penrd effet le piremer juor du mios cvil saivunt la dtae de ruutpre ou de fin du catnort de tiavral ovnaut droit à la portabilité.

Ces dootssiipns s'entendent snas préjudice de l'application des diisptsonos de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 8.2. Mtnieian des gnraeatis à ttire iidueivdnl dnas le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié csesse de bénéficiar oatiomoeerngbilt des gaietras cilenleentneovos lorsqu'il n'appartient puls au penoresl des esieterrpns etrnat dnas son champ d'application et qu'il ne bénéficiar puls du diiospstif prévu à l'article 8.1.

Cependant, puevent cinenotur à bénéficiar des grnaiates firas de santé à ttire iudinidel dnas les conoiodns et modalités définies par le cnrtoat ou le règlement cfmrnooe aux dopntsois de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que luer prspooe l'organisme aessusrr puor asersur les gntaaers ceeinonlnentlos 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 dvera décrire précisément les dfiosiistps de mntaiein des giareants dnot bénéfici le salari.

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 gnaatia faris de santé complémentaire pporre aux salariés en staiotun de sotire de branche, et nmomeant aux retraités.

La mtatiluosaun 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 ctvoires les aects et frias de santé rvlneaet des posets énumérés au taebal ci-après. Ils snot ganrtias en ftnicoon des mntnotas et pladnofs indiqués, qui snot exprimés, suaf metnoin contraire, en complément des parointess en ntaure des aasuenrcss maaldie et maternité de la sécurité slcoiae et dnas la lmtie du retse à crghae (hors pénalités, fanhrseis et contributions).

Les actes et faris non pirs en chagre par le régime de bsa de la sécurité sialce ne snot pas couverts, suaf icaiotndn critaorne furgait au talebau des patitrsneos ci-dessous.

Les ptntiseoras snot limitées aux fairs réels rasntet à cgrhae du salari après intvioiteen du régime de bsa et/ ou d'éventuels onmrgsiaeas complémentaires et ctmope tneu des pénalités, cnuioitrbos faoiafreris et frisehancs médicales, y ciprmos lorsqu'elles snot exprimées suos forme de faoirt ou de pacogtrne du poflnad mnesuel de la sécurité sociale.

Les gnaiaetrs 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 rialetves à la crtruoewe mlimniae dtie « peanir de snois ».

Les gantaeris prévues par le présent aitlrce s'entendent suos réserve de gnertaaas puls fovebarlas sirstueocs par les enriretseps de la branche, qui dovinet fiare en srtoe que les ganatreis soient crfnomoeis aux dptinoissois légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minmia et maimxa de couverture, il est précisé que l'expression des ptatirness indiquée dnas le tlaebu ci-dessous ne puet en auucn cas cdnoruie à ce qu'au cas d'espèce un salarié bénéfici d'un rnebseeumormt inférieur à l'obligation mnimliae de ctrruvoee ou supérieur au pfonald 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 canotrt srisout par l'entreprise dreva :

- cmoorpter une caulse d'exonération de coattioisn (part plrnoatae et salariale) ceracnnont les salariés ilvnieads rsneatt dnas l'effectif de l'entreprise et ne pecvanret pas de sairleas en coetparnite du maeiint des gaientas ;
- être cmofnroe « linge à Ingie » aevc l'ensemble des gtraneais prévues dnas le présent article. Les améliorations éventuelles des gnaetiras fguriant dnas le catnrot qui srea sciusort par l'entreprise devonrt dnoc s'y aouejtr et le caractère puls foarvlabre du contrat ne pourra pas être apprécié globalement.

Tableau de ponairtses au 1er jnievar 2020

(Tableau non reproduit, ctlnolbasue en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruqburie « Ptiluniaocbs oilieefclfs » « Blnieluts oicefifls des cnnotivneos cleilovetc ».)

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 nieau des patstnieors est ajusté aifn de gartinar un nviaeau de cuuevtrore complète golblae ? cemnpaornt le régime de bsae et le régime cvenninenotol oialrbtgoe ? qui siot idtqeuiue puor tuot salariés ceuvort au trtie du régime.

Article 11 - Territorialité des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les girntaeas cintlvnnoeoens orbiolgaites de faris de santé bénéficient aux salariés exerçant luer activité sur le toiiirretre français, y corpmiss 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 geaatinrs énumérées à l'article 10 snot fixées par aroccd enre les elumorpyes et l'organisme aserusrur cunavrot les salariés.

Les ctsiatnoois sravnet à financier les gritaanes srenot ortlebgimoieant exprimées suos forme de foafrit mseeuul puor cuahqe salariés 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 salariés.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2021, les cisaotintos srvnaet à fnicnaer les geanirats prévues par le présent acorcd snoert : ? caiosotitns sirlaaeas au puls :

?? puor les salariés rleneavt du régime général de la sécurité slacioe : 14 ;

?? puor les salariés ranleevt du régime lcaol d'Alsace-Moselle : 10 ;

? coantsiiots des ermylepuos a mmniiia :

?? puor les salariés rnvaeelt du régime général de la sécurité slcioae : 14 ;

?? puor les salariés renalevt du régime lcaol d'Alsace-Moselle : 10 .

Pour les salariés anayt pusreuis emoyerulps et dnas le cas où litedss eprloemuyis ont adhére au même cartnot d'assurance, la caootiitsn est rteiprae au ptorara du temps de taarvil ernte les différents employeurs. Aifn de mterte en ?uvre ctete modalité de vrmeneest de la cotisation, le salariés a l'obligation d'informer ses différents emulorpyes de sa sttiaoion de pluriactivité au sien de la bhrnace et, en cas de ruuptre d'un de ses cnotoras de travail, d'informer le ou les autres epyueromls qui devont aorls mioefdr la prat de ciisoatot qu'ils atqnciteut de façon à ce que la totalité des cisitnatoos siot tojorurs perçue par l'assureur.

Le salariés et les emelypours penvuet bénéficiier de la psoitartroian de la cotisation, à cotndioin que le salariés cmumnuique aux

eumloypers le nbomre toatl d'heures travaillées dnas le mios et luer répartition.

Pour les salariés à tmipes partiel, la totalité de la ctiaoison est due, hros cas de disnspee d'affiliation bénéficiant aux salariés à tmipes peatirl qui, s'ils étaient affiliés au régime coenotnvniel obligatoire, deaverint aqtuciter 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 casottoin mlnueesle est due puor cuahqe salariés bénéficiaire tel que défini à l'article 4, quluee 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 dquel la ctotiaison est versée.

En cas de rpturue du ctaront de traavil (notamment licenciement, ruprtue cnonyoentillee ou rturue de la période d'essai, échéance CDD) au crous d'un mios civil, la totalité des caoosinnts du mios au cuors dqueul 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 praetenmt d'interroger un thérapeute sur luer suiaiottn particulière au rgeard des dépendances liées au tabac, à l'alcool ou aux drogues.

Au titre des pitenrtaos de prévention, un ffioart de savgere tigbaaque de 80 ? par bénéficiaire et par an parmettet 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 bénéficiar, en sus des gjetnraas complémentaires de frais de santé :

- de pttisnaeors d'action sociale, nmmtaeot aifn de ptrepermé 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 ceurrvoue 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 aietttes de maildae redoutée.

Article 16 - Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés devniot puovir accéder, dnas le cdrae de carnotts coitlcfls (obligatoires ou individuels) ou ivldeinudis d'assurance, à des gtreaians frias de santé supplémentaires, mayonennt une tratiaiifcn spéciifique, et dnot les piesrtatnos répondent aux eenicgexs posées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces crnoats dniovet permettre, d'une part, d'améliorer le nieau de couverture, d'autre part, d'étendre la cuotrveue du salariés à son connijot ou à défaut de son prtenraale lié par un ptcae cviil de

solidarité « Pcas » ainsi qu'aux établissements à leur charge.

Article 17 - Crédation et composition de la commission paritaire de pilotage du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est créé une commission pilotage du régime.

Cette commission pilotage du régime est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'organisations patronales d'employeurs.

À la date de signature du présent accord, la commission pilotage du régime est composée de quinze membres par collège, à raison de deux tiers et d'un suppléant par organisme syndical de salariés et de deux tiers et d'un suppléant par organisme patronal 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 régime à ce nouveau contexte, la parité en nombre étant entre les deux collèges danser tout au long.

La commission pilotage du régime comprend un membre par organisme syndical de salariés et par organisme patronal d'employeurs représentatives dans la branche.

La commission pilotage du régime a pour mission principale :

- de suivre la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- de coordonner régulièrement les acteurs du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaires, courtiers...) afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action sociale ;
- d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties fiscales de santé ;
- de proposer à la commission paritaire tout au long 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 ; SYNTHORCAT.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Le champ d'application du présent accord n'est pas applicable dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 2 - Dénomination de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

L'association a pour dénomination : « Association pour la gestion des moyens de HCR Prévoyance et HCR Santé ».

appelée au présent accord.

Article 18 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

Article 19 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord 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.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à proroger ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 20 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est fixé en nombre suffisant d'exemplaires pour remettre à chaque signataire.

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, par la partie la plus diligente.

Article 21 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent accord.

Dénommée sous l'intitulé : « APGM-HCR P & S ».

Article 3 - Objet social de l'association
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

L'objet de cette association est de permettre aux parties prenantes de la convention collective nationale des HCR, membres de la commission paritaire de HCR Prévoyance et/ou de la commission paritaire de HCR Santé, de déposer d'une manière de se tenir communément à améliorer la gestion des moyens techniques, humaines et financières pratiquées à l'exercice des attributions qui leur sont conférées par les accords collectifs pour assurer l'organisation des régimes de prévoyance et de santé applicables dans le champ d'application de la convention collective nationale des HCR.

Dans ce cadre l'association a pour objectif :

- ? de permettre aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs siégeant au sein de la commission paritaire de la convention collective de HCR Prévoyance et/ou de la commission paritaire de la convention collective de HCR Santé de discuter d'un cadre juridique leur donnant les moyens d'exercer leur mandat ;
- ? d'assurer l'orientation et le contrôle du régime de HCR Prévoyance et du régime patronal des frais de santé de la branche des HCR ;
- ? de faciliter la gestion des structures dédiées à l'action sociale de la branche par délégation du fonds d'actions cotisées et sociales de HCR Prévoyance et du fonds d'actions sociales de HCR Santé ;
- ? de coordonner et faciliter l'interface entre les organismes assureurs et les organisations sociales siégeant dans les deux régimes de prévoyance et de frais de santé de la convention collective nationale 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 de certains et automnes 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. Recettes destinées au financement de la CPS de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime

Le droit de trahie destiné à budgétiser les ressources destinées au financement de la caisse de sécurité sociale de l'assurance maladie 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 spécifiques d'être affectées au fonctionnement de la caisse de sécurité sociale et à l'organisation de l'action sociale. Cette disposition est précisée en annexe VI de la convention d'assurance complémentaire d'assurance maladie de HCR Prévoyance ;
? dans le cadre du budget d'assurance maladie décidé en assemblée générale des adhérents de la caisse de l'assurance maladie de l'arrondissement de la ville de Paris et à ses actions de promotion du régime ;
? des subventions, dons et legs qui pourraient lui être attribués.

4.2. Recettes destinées au financement de la CPP de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime

Le droit de trahie destiné à budgétiser les recettes destinées au fonctionnement de la caisse de sécurité sociale de l'assurance maladie 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 annexe VI de la convention d'assurance complémentaire de la ville de Paris ;
? de toute autre recette découverte en application des accords collectifs relevant de la convention collective nationale des HCR ;
? des subventions, dons et legs qui pourraient 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 trahie de l'association pour développer l'action sociale de la branche des HCR s'exerce dans le cadre des actions ci-dessous :

1. Des recettes issues du fonds d'actions collectives de HCR Prévoyance.

À partir du solde créditeur du compte de résultats tel que prévu par l'annexe VI de la convention d'assurance maladie de HCR Prévoyance.

2. Des recettes issues du fonds d'actions sociales de HCR Santé.

Selon le mécanisme prévu par la convention d'assurance mettant en œuvre le 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 trahie issu des recettes destinées au fonctionnement de la caisse de sécurité sociale de l'assurance maladie de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime s'exerce :

? les fonds de prévision du régime de HCR Prévoyance en application des décisions prises par la caisse de l'assurance maladie de la ville de Paris ;
? la participation aux frais d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les pétitions de renouvellement des cotisations de salariés ou d'employeurs pour l'administration du régime de HCR Prévoyance ;

? l'indemnisation des employés désignés par l'administration de salariés ou d'employeurs pour l'administration du régime de HCR Prévoyance ;
? le financement de tout ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des structures administratives mises à disposition de HCR Prévoyance ;
? la contribution aux 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 prioritaire de l'assurance maladie 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 trahie issu des ressources destinées au fonctionnement de la caisse de sécurité sociale de l'assurance maladie de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime s'exerce :

? les missions liées à la mise en œuvre effective de l'article 21 de l'accord du 6 octobre 2010 ;
? la participation aux fairs d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les pétitions de renouvellement des cotisations de salariés ou d'employeurs pour l'administration du régime de HCR Santé ;
? le financement de tout ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des structures administratives mises à disposition de HCR Santé ;
? la contribution aux 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 prioritaire de l'assurance maladie de HCR Santé ;
? la couverture des frais de fonctionnement de la présente structure associative.

Article 5.3 - Affectation des budgets issus du 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 par la commission administrative de l'assurance maladie de la ville de Paris et la commission administrative de l'assurance maladie de la branche des HCR.

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 salariée ou d'employeur.

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 assurer l'association dans les intérêts de son objet social.

Le conseil d'administration élit pour ses membres un président et un vice-président chargés des missions générales 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 au bénéfice de l'administration à la demande des collèges et élus et salariés.

Le conseil d'administration est élu pour une période de 2 ans et se réunit au moins deux fois par an et tôt que nécessaire sur demande du président et du vice-président. Il peut également se réunir à la demande de la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

Les décisions sont adoptées à la majorité des membres 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 pourra être simultanément attribuée au même collège que celui auquel appartient le président de la CPS de HCR Prévoyance.

Le président et le vice-président assurent l'exécution des tâches courantes et la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration.

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

Le trésorier remet les documents d'information financière à l'égard des membres de l'association et des tiers. Il assure la comptabilité et la gestion des comptes bancaires.

Le secrétaire assure les fonctions de secrétariat général et, à ce titre, il exécute tous les formalités et notamment l'ouverture, la rédaction et la diffusion des procès-verbaux de réunion du conseil d'administration.

De manière générale, il exécute toutes les formalités et démarches concernant à l'association.

Article 9 - Durée de l'association *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

La durée de cette association 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 conseil d'administration de l'association.

Ce règlement intérieur délimitera et précisera les points relatifs aux modalités de fonctionnement des instances de l'association et les modalités pour la gestion des fonds qui seront confiés à l'association, via son droit 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 bilan comptable de l'association et un rapport d'activité annuel de l'association pour la période de l'association, nommé après avis du conseil d'administration et de la commission patrimoniale de l'association.

Le bilan comptable sera certifié par un commissaire aux comptes, nommé après avis du conseil d'administration et de la commission patrimoniale de l'association.

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 dissolution prononcée par les 2/3 au moins du conseil d'administration, présent ou représenté, ou par décision judiciaire, il sera désigné un liquidateur par une commission patrimoniale de la banque des hôtels, cafés, restaurants qui pourra assurer la dévolution du patrimoine réservé de l'association à une autre association ayant un objectif similaire, après paiement de toutes les charges et dettes de l'association et de tous les biens de liquidation.

La commission patrimoniale de la banque des hôtels, cafés, restaurants, qui pourra assurer la dévolution du patrimoine réservé de l'association, à parité des collèges, qui sont intervenus à cet effet de tous les biens nécessaires.

Article 13 - Révision et dénonciation de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties intéressées dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 14 - Formalité. – Publicité *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Cet accord fixe l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 16 - Extension *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Les parties signataires portent de démissionnaires dans délai l'extension du présent accord, une convention collective de travail étant chargée des formalités à l'ouverture à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Les parties contractantes se sont rencontrées en vue d'examiner la création d'une association morale à loi du 1er juillet 1901, dont les modalités précises sont connues et de fixer l'objet du présent accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein national dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

L'association a pour objet de promouvoir aux personnes sociales, membres de la communauté professionnelle de la sécurité sociale, de HCR Prévoyance et de la commission patrimoniale du secteur public (CPP) de HCR Santé, de déposer d'une certaine manière de soutien à la gestion des moyens techniques, humains et financiers nécessaires aux représentants de HCR Prévoyance et de HCR Santé d'exercer leur fonction dans les associations paritaires.

L'objet de l'association pourra être étendu, si un accord collectif issu de la convention collective nationale des HCR le prévoit, à la partie en charge d'autres moissons ayant pour source la gestion d'autres régimes de protection sociale mis en œuvre par la convention collective nationale des HCR.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions suivantes.

Paris, le 10 février 2011.

Le secrétaire national de la sécurité sociale thématique et commerciale, 9, rue de la Tremoille, 75008 Paris, au secrétariat général du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75002 Paris.

Monsieur le directeur général,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, le secrétariat national de la sécurité sociale thématique et commerciale a l'honneur de vous informer par la présente de son adhésion à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 3 décembre 1997 (n° 3292) ainsi qu'à l'accord collectif relatif à la mise en place 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, service et distribution ; 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 simplifier notre référence d'âge, les paragraphes 2 « Mtonnat de la garantie » et 3 « Définition du conjoint » sont abrogés et remplacés par les deux suivants :

« 2. Mtonnat de la garantie

Le montant de la rente est fixé à 5 % du salaire de référence. La rente est versée pour une durée maximale de 5 ans, et cesse au plus tard à la liquidation de la garantie 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 terme 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 rente 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 rente est ouvert au concubin.

Le concubin ou la concubine survivant (e) doit être présent la veille qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins 2 ans en complément de 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, ainsi que l'assuré décédé, marié ou en état de mariage ou de concubinage.

Article 2 - Complément à l'article 18.5 « Cotisation et répartition »

Accord du 18 septembre 2012 relatif à

l'assurance sociale de santé dans la branche des hôtels, cafés, restaurants du 6 octobre 2010.

Cette adhésion prend effet à compter de ce jour.

Vous reconnaissez par avance de bien vouloir nous en délivrer un récépissé, nous vous prions de croire, Mme le directeur général, à l'assurance de notre haute considération.

Le président.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 18.5 « Cotisation et répartition » est complété par le paragraphe suivant :

« Il est rappelé que la convention collective nationale de l'assurance sociale de l'emploi du 14 mars 1947 met à la charge de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la trahice A des salaires.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel des hôtels, cafés, restaurants est pris en compte dans le calcul de cette cotisation 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 entreprises relevant des dispositions de l'article 18.7 et qui n'avaient pas rejeté les deux dernières années la convention collective de prévoyance en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'objet du présent avenant est de réviser le titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants afférent à la prévoyance et plus particulièrement :

? l'article 18.2.4 bis « Rente de conjoint survivant » prévu par l'avenant n° 3 du 20 décembre 2007, étendu par arrêté du 7 juillet 2008 ;

? l'article 18.5 « Cotisation et répartition » prévu par l'avenant du 2 novembre 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 1er juillet de la date de publication 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 alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le chapitre 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 ranières qui emploient plus de 50 salariés 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 dépense 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 1er juillet de la date de publication 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 sont menées par la branche des hôtels, cafés, restaurants, en vue de :

? insérer et informer les entreprises sur les régulations ;
? informer les salariés sur les conséquences de la situation du travail illégal ;
? prévenir le travail illégal, auquel que faire se peut.

Pour réaliser ces objectifs, le présent accord a pour objectif de mobiliser tous les acteurs du secteur sur les risques en matière de responsabilité pénale et civile que comporte le travail illégal. Son but est d'encourager une dynamique partenariale, toutefois locale, pour mieux lutter contre ces formes de fraude qui portent atteinte aux entreprises et aux intérêts publics.

Article 3 - Situations de travail illégal visées

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet de la date de publication 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. Concernant le travail dissimulé

Aux termes de l'article L. 8221-1 du code du travail, sont interdits :

1° Le travail non déclaré ou partiellement dissimulé, 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 recruter sciemment, directement ou par personnes

interposées, aux services de ceux qui exercent un travail dissimulé.

Aux termes de l'article L. 8221-3 du code du travail :

Est réputé travail dissimulé par tout assuré d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de préparation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se sachant ou non, exerce ou a exercé son activité après l'effacement d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

1° Siège 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 répertoire du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a exercé son activité après l'effacement d'immatriculation, ou

2° Siège n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de sécurité 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 travail dissimulé par tout assuré d'emploi salarié le fait par l'employeur :

1° Siège de se situe immédiatement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relativement à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Siège de se succède immédiatement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un billet de paie, ou de mention sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si celle-ci 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° Siège de se succède immédiatement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de sécurité sociale des collectivités et communautés de communes ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il découle de ces articles que la notion de travail dissimulé recouvre la situation d'activité et la situation d'emploi salarié.

La nature d'emploi salarié est caractérisée lorsque l'employeur se substitue à l'employeur :

? à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche ;

? à la délivrance d'un billet de paie ;

? à la mention sur le billet de paie d'un nombre d'heures ceinture partiellement à celui réellement accompli alors que celle-ci 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 notion concerne également les déclarations devant être faites auprès de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

3.2. Concernant l'emploi de travailleurs étrangers dans le secteur de l'agriculture

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), il est interdit de recruter ou d'embaucher, directement ou par personnes

3.3. Concernant le recrutement et le prêt de main-d'œuvre à but lucratif, en temps partiel

Aux termes de l'article L. 8241-1, point 3, du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 40),

tuote opération à but laurtcif ayant puor ojebt esuclif le prêt de main-d'uvre est interdite.

3.4. Caronncet l'emploi des stagiaires

Le non-respect des dosopitiniss légales cocerannnt les srtaagies conventionnés puet être cottuiitnsf du délit de tiaarvl dissimulé par dmiiusoslitn d'emploi salarié et entraîner la riuaiqocftialen ddiess siriaetgs en salariés aevc les conséquences financières que clea comporte.

Cela ccnneore :

? le non-respect ou l'absence de conclusioun de la coenoitvnn de stgae ;

? le dépassement de la durée du stgae ;

? le détournement de l'objet pédagogique du stage ;

? l'exécution d'une tâche régulière cndoeraropsnt à un psote de tariavl prnneamt de l'entreprise ;

? l'absence de gfriaotciitn puor les sagets d'une durée supérieure à 2 mois.

3.5. Ccnnraenot l'entraide familiale

Il est rappelé que l'entraide flmliaiae se caractérise par une adie ou une aicsastne apportée à une pnseone proche de manière ooinascellne et spontanée en dhroes de tutoe rémunération et de tutoe contrainte.

Le non-respect de ces éléments puet être cuiinstttof du délit de tvarial dissimulé par diiusatomilsn d'emploi salarié et entraîner la rcequoifatliian de l'entraide flalaimie en ctranot de tiaravl aevc les conséquences financières que clea comporte.

Article 4 - Actions d'information et de prévention du travail illégal
Le présent arcocd erterna en vgueur le seuneaimrdln de la dtae de putiaron au Jonaurl oieicffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Les osoatinnargis peelsoselirfnos de la brhcnae s'engagent à rpeelar et à incetir lreus adhérents à retcesepr sulmepuesurenc les dotisiopins légales et ceeonvilnlttoenns qui permneett l'identification des tlrualavreis et de luer statut.

Pour ce faire, eells pnoorurt s'appuyer sur lreus aennnts départementales et régionales aifn que celles-ci piensst arseusr un raelis aevc les adhérents et se rapprocher, si bioesn est, des mairies, des préfectures et de tuot onsarmige ssbeptciule d'apporter luer cornuocs et mrttee en ?uvre des mnoyes d'information à l'attention des cfehs d'entreprise, et en petilricuar de cuex qui etndneent s'installer.

Cette prévention se tauirrda également par la soiabnststliiein de tuos les tyeps de ctreens de formation.

Ces atoincs prunroot s'effectuer dnas le crade de réunions professionnelles, d'insertion d'articles dnas la presse, d'affiches ainsi que des ltrtees de msie en garde.

Par ailleurs, les otroiangsinas plfoennesesoirls d'employeurs sloriceinotl les serviecs de l'Etat en vue de :

? irmenofr les poernselsnoifs spécifiquement sur les thèmes de l'entraide flailime et les sgtaaareis en fmioraon en vue de les sinleissebr sur les conséquences de l'utilisation de psenoenrl non déclaré ;

? sesbeinsliir les mreias sur les rqsieus eouurcns en tnat qu'organisateurs de mafniasneottis municipales, aevc rercous à des prsteeaiarts de siceervs (par exemple, puor l'organisation de repas, banquets, buffets?), qui ne raserenepcteit pas leurs obgnaloitis solaeics et feaiclss au reargd de l'emploi de pnoeersnl salarièi ;

? siibnslisteer les maires, lros de la délivrance des atntiroosiaus d'exploitation d'hébergement, sur les rqsieus erucous par les praitteears qui ne reeprtieansct pas leurs ongbolitias slcoiaes

et flseicas au raregd de l'emploi de peoresnl salarièi ;

? seblnsisiier les rsbpeelansos d'établissements pclbius clltfceios (hôpitaux, collèges, lycées, établissements spécialisés?) qui eoemplint des psnrneoeis attachés aux métiers des HCR, sur les rqiess euonrcus par la pqurtaie du traival illégal ;

? seliibisnser tuos les types de ceenrts de formation, les comités d'entreprise qui snot spiestluecbs d'organiser des reanmlbstesmes aevc rtautosraein et/ou hébergement ;

? sibeinlsiesr les psoefenslniors étrangers (tours opérateurs notamment) au drit du taarvl français et à ses dipinotsioss spécifiques chreannct le tvarail illégal et les prsinatoets de seeivrcs internationales.

Afin de prévenir et ltuter contr le tivaral illégal, il est rappelé les ditoiosipsns légales et réglementaires en vugur :

? la crotioevansn du rtgrseie du pnsnreuel tneu à juor dnas l'établissement ;

? la csorteivanon sur place dnas l'établissement des dlboues des déclarations préalables à l'embauche ;

? que lros de l'embauche du salarié, l'employeur lui forniut une cpoie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'avis de réception délivré par l'organisme diatnestrae de cttee déclaration, à siavor l'URSSAF. Cttee ogalbtoin de rmeise est considérée cmome staitsafie dès lros que le salarié dspisoe d'un conratt de tiaravl écrit, accompagné de la meiotnn de l'organisme dittsnraiae de la déclaration ;

? la msie à dotipoissn au sien de l'entreprise des dcminoutes tunes à juor prévus par le cdoe du tairval et/ou les adccors ctnonnieolns pterthamet le svii des hoiarres de trviaal des salariés et la vérification du pieneamt intégral des ciosinttoas sociales.

Notamment msie à diopsotiisn de l'inspection du tvraail du récapitulatif du nbmroe d'heures de tiraval effectuées des salariés qui ne snot pas occupés sleon le même hriraoe cleiolcf de traival affiché ;

? la cnaiotosrevn dnas l'établissement du dolube des btienluls de saarile ;

? la ceatsinvroon dnas l'établissement des coantnts de msie à dspitooisn et conartt dnas le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

Article 5 - Observatoire de suivi

Le présent aorccd erntrea en vuiuger le sanemedilrun de la dtae de pauortin au Januorl offecil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2013

Les sietaanrgs décident de mrtete en palce un osabrvoeite de siuvi de lutte ctnroe le taviral illégal aifn d'assurer la msie en ?uvre et l'évaluation des acoints conduites, d'analyser les difficultés rencontrées aifn de torvuer des solutions, et d'élaborer de futrus promgarmes d'actions.

5.1. Ctomipoosn de l'observatoire de suivi

L'observatoire de sivui est composé :

? d'un représentant et d'un suppléant désignés par cuhqe ogoitarsnan scliaydne de salariés sgiatraine du présent acrocd ou y anayt adhére ;

? d'un représentant et d'un suppléant désignés par cauque otoaignaisrn snliaycde d'employeurs streaniaigs de l'accord ou y aanyt adhére.

En outre, l'observatoire de sivui se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tuot invenrantet extérieur dnot les compétences penrurioat être uittles aux tavrux de celui-ci (notamment anegt de la DILTI, DIRECCTE, URSSAF, inpcotsien du travail?).

Un cmptoe rndeud des taauvrx de l'observatoire de sivui srea rédigé par le secrétarie après chuaqe réunion.

Lors de sa première réunion, l'observatoire de sivui élit puor 2 ans

un braueu ceannrpomt :

- ? 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 aeatpirpnt au collège « eoplmyrus » lurosqe le président aiateppnrt au collège « salariés » et au collège « salariés » losqrue le président aetprnapit au collège « eoylurpms ». 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 ;
? drsese un blain stqautsite et qttailaif 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 accord erertna en vuguer le saimednulrn 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'œuvre 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 miuern soiums à l'obligation sailorce est pnui d'un epnemnnmresoit 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 psnonree 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 stoacnir pénale. Est considéré de bonne foi « l'employeur qui, sur la bsae d'un ttrie frulaeduux ou présenté fesruenelmuaadt par un étranger salarié, a procédé, snas itteoinn de prpeitacir à la faudre et snas ccaiaosnnsne de celle-ci, à la déclaration auprès des ormesinags de sécurité sociale, à la déclaration uqinie d'embauche et à la vérification auprès des adoriamstnitins taleenmiorrtriet compétentes du tirte auisanrtot cet étranger à eecrxe une activité en Fcnare » (art. L. 8256-2, alinéa 3, du cdoe du travail).	Le fiat de procéder à une opération de prêt illtcie de main-d'œuvre est pnui d'un emrpnosienmnet de 2 ans et d'une andeme de 30 000 ?. La jiitcidourn puet prroncer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre puor une durée de 2 à 10 ans et ordonner, aux fiers de la pnnerose condamnée, l'affichage du jgemeunt aux portes des établissements de l'entreprise et sa pociabtuin dnas les janruoux qu'elle désigne.
Peines complémentaires	1. L'interdiction d'exercer une fnoocin puliqbue ou d'exercer l'activité pfslnooeesilnre ou scilaoe dnas l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de lqlleauie l'infraction a été commise, d'exercer une piforoess crcimeomlae ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, dmicerneett ou indirectement, puor son prorpe cptme ou puor le cptmoe d'autrui, une etnriperse cammieocrle ou iietldnlure 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 cincaotfson des otejbz anyat sveri dieecetnrmt ou iiemectdrn à crotmmete l'infraction ou qui ont été utilisés à ctete occasion, anisi que de cuex qui en snot le pduroit et qui aenipntnrapt 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 veguier le smlaurnedein de la dtae de pitroau au Jurnal 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 dssoptnios du présent accord qui snot par airlelus fondées sur des texets légaux impératifs.

7.2. Entrée en vigueur

Le présent aorcccd est sumois à la procédure d'extension seoln les modalités et formalités en vigueur.

Il eentrra en vuiguer le smidenalreun de la dtae de piuoratn au Jurnal ofefiil de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

Le présent acord etrrena en vgjueur le sernmiadluen de la dtae de poiatrun 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 saiuox et économiques du scuteer de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration.

Les eeenrrtiss qui ont rocuers aux froems irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de tuoets cegarhs seicoals et fiscales,

lèsent les pnnoeressofls en fsunaast le jeu de la concurrence, pvrnet les salariés du bénéfice de leus dtrios fauandoetnmx noemtamnt en matière de cuvreutore siaocle ou de prtsintoaes sociales, détériorent l'image de la prefsssoion et cinbrnueott aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la lttue cnotre le tavrail illégal est une nécessité puor les etrneipress et les salariés du secteur. Les origtasonnas pieennlesflosors suaotnihet le rpelepar et le réaffirmer conformément aux egmnaetngs 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 nveau 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, vtseis de généralistes ou spécialistes	30 % BSRS
Actes de chirurgie, aetc tneqceihus médicaux	30 % BSRS
Analyses médicales	40 % BSRS
Radiologie	30 % BSRS
Auxiliaires médicaux	40 % BSRS
Prothèses atures que dteaeirns	65 % BSRS
Petit aplagiaeprle	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, olynas	200 % BSRS
Prothèses deeatirns presis en chgrae par la sécurité slacoie	200 % BSRS
Prothèses dارتienes 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 caontr d'avenir.

Les praaertines siocuax mnqueart cimrneelat luer volonté de lteutre cntore le tviaral illégal suos ses différentes formes.

Pour ce faire, des ainctos et des préconisations ont été discutées enrte les pnaetreibas suicaox et formalisées dnas le crade du présent accord. Celles-ci vnneenit en complément du repscet des dopnsiotiss législatives et réglementaires en vuiuegr vsniat à rcnoeerfr la lutte crnote le taaivrl illégal.

Orthodontie acceptée par la sécurité scilaoe	166 % BSRS
Orthodontie non pirse en craghe par la sécurité sliocae (assuré de minos 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 crceirtecros peirss en crghae par la sécurité sciaole (y cpmrios jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire
Lentilles coericecrts 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 tpaornst et hébergement	100 % du tkicet modérateur
Maternité, naissance, adiopotn	
Allocation de nnasacise ou aptdioon	8 % PSMS par enfant
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PSMS par juor
Autres rrnmestoemeubs	
Transport accepté	35 % BSRS
Pilule et ptach crttiaonpef non remboursés	1 % PSMS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention (art. R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale)	
Sevrage taibaqgue : 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 slcoae	La totalité des posirnaetts listées à l'arrêté du 8 juin 2006 snot pisers en chrage au tirte des postes dnot ils relèvent et au munimim à 100 % du tkicet modérateur
BRSS : bsae de rrumbseembnoet 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 ogitnoaibs

mmlniias de psrie en cahgre dnas le crdae du paourrcs de soins, ptenamtret de conférer au dptsoisif d'assurance madiale complémentaire son caractère « ralspobene », conformément à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

A l'article 12 de l'accord du 6 octobre 2010, après l'alinéa : « En tout état de cause, aucune elucsxoin ne peut être opposée à la prsie en cgrhae des faris exposés dnas le crdae du pcoraurs de snois puor lelulgeses des oingbtalios meanilms 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 niaue de pnretsitoas prévu se révélerait inférieur à l'obligation mminalie de couverture, la pterisaton eifemvfceett 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 altice pnennert effet au 1er nmbeove 2012.

A l'article 6 de l'accord du 6 octobre 2010, le 2e alinéa est désormais libellé cmome siut :

« Le salari du puet bénéfici des grnietaas optiqueus et deitnaers qu'à ctmoopr du pmeierr juor du mios civil suanvt le pemerir apper de ctiinooasts le concernant, sot à ctmoopr du peerim juor du mios qui siut le prmeier mios civil eneitr d'emploi dnas l'entreprise. Toutefois, cette cnracee ne s'applique pas lsquore le salari jiiuste d'avoir déjà été affilié au présent régime cnoenveitnol de frias de santé au cuors des 9 mios ciilvs précédent 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 - Créeation de l'article 12.1 « Changement de prestataire et continuité du contrat de travail »

Le présent accord entre en vigueur dès le pemerir 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 crée, au ttire IV « Ctanort de tviraal », un atrice 12.1 « Cmnegahnet de pstetraarie et continuité du ctornat de trviaal ».

« Alctire 12.1

Changement de pirstaee et continuité du ctornat de travial

Les prnaieets suciaox réaffirment que les employrepus 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 grtniae d'emploi des salariés et dnas un erpsit de loyauté etnre les parties, les peiaetarnrs sacioux décident de prévoir les modalités de pturisoe des rtineolas de tivaral lorsqu'une activité fiat l'objet d'un ceehgannt 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 ctneovnoi cllieovce nnloaatie des hôtels, cafés, restaurants.

Article 4 - Dépôt et publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

Le présent avaennt 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 avaennt 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 cnvneoetnln de fiars de santé, aifn de tenir ctmpoe des gesuionts soulevées pnaednt la première année de msie en ?uvre du régime ;

? de cmforneir le caractère rsnlabopese du régime, consécutivement à la pouatir du décret n° 2012-386 du 21 mras 2012, reltieavs à la pirse en cgahe de caeirtns dépassemets d'honoraires encadrés ;

? de préciser les modalités d'application de la canerce prévue sur les pesots oupqite et dentaire, eu égard à la mobilité des salariés au sien des etrspeeirns de la branche.

Le présent arocccd 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 snituitoas de cossiaetn des cotratns cœcmioarmx ou publics.

Le présent arccod est allaipbcpe lousrqe ttuoies les epinseerrs concernées par le tfsrarent de peronsnel eentrnt dnas le cahmp d'application de l'article 1er de la crientvoonn ctelivlcoe nianoatle des hôtels, cafés, restaurants.

Une ctnonveion de tfrnraest etrne les estniperres intéressées porrua être cnlcoue avnat la dtae etffvecie de ptaaosis de l'activité, au puls trad 10 juors avaut le transfert, dnas le rsepect des dtsnpisoois de la cnnieovotn cecolilvt noianalte des hôtels, cafés, restaurants. Il est précisé que la ceitnonvon de tnarrseft n'est pas une ctdoionn d'application au ternasrt du pnreoesnl qui demreue de plein droit.

2. Coitoinnds de mitianen dnas l'emploi

L'entreprise rnsuerpee s'engage à garitnar l'emploi du peosnenrl affecté à l'activité fasnait l'objet de la rrseipe lurosqe les salariés concernés rsmnslpeet les conndtiios cetuivilvams santvuesi :

? être tuiatrlie d'un canrott de tivaarl au snes du cdoe du tviraal ; ? juifitser d'une aifcaftteon sur l'activité concernée dupies au minos 6 mios calendaires.

? être affecté meijtmrraeiaot à l'activité concédée, suaf acocrd exprès croanitre coclnu etrne les eetirpensrs concernées et le salarié ;

? ne pas avoir été aebnsi au minos 4 mios excepté puor les salariés en congé maternité, congé ptanaerl d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, anieccdt de taravil ou maidale professionnelle, asni que puor les salariés en congé de formation. La ntioon de 4 mios est définie comme les 4 dnreereis mios cndeeilraas précédent le transfert.

Ces cndtoionis ceuatiuvmls s'apprécient au juor de la ctieasosn de l'activité par l'ancien prestataire, au temre du ctnorat cteamromcl ou puiblc ou de la dtae fixée par les parties.

A défaut de réunir les cniointoids ctvitulmaes précitées, le salarié dueemre rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés anyat une proicotetn attachée à un mandat, élus ou désignés et risenplamt les cdoitnnois prévues ci dessus, bénéficient du minetian de ireus mtaadns au sien de l'entreprise resnreueee dnas les cntoiiodns prévues aux aetricls L. 2324-26 et L. 2314-28 du cdoe du travail.

3. Oliibagtnos coemnmus aux eeirtensrps concernées

3.1. Information. ? Ctlitnaouson 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/ cottleisounn 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 tnsairisme aux ieasnntcs représentatives du personnel.

3.2. Inrimootafn des salariés

Chaque esenperte dvrea ifrmnoer les salariés dnas les mliulees délais et au puls trad anavt la psoiastan etffvecie des cotrras de travail, de l'évolution de l'activité et du srot du pesonenrl affecté.

4. Ogobiatlins de l'entreprise cédant l'activité

4.1. Litse du prnoseel

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 tiaavr ;
- ? dtae d'entrée dnas la société ;
- ? stuat ;
- ? silaare annuel burt (fixe + variable) ;
- ? durée de tiavral ;
- ? nrбome d'heures aiucqs au trtie du dorit ievuniiddl à la fomiaotn ;
- ? nrmboe de congés payés aiucqs à la dtae ecifvafe du tfreasnrt ;
- ? jorus fériés gtiianras réalisés et non compensés ;
- ? le cas échéant, le mitof de l'absence ;
- ? mnaadt occupé lrusqoe le salarié est un représentant du personnel ;
- ? représentation du salarié puor des mdatans ienenrts et etrxnees n'entraînant pas de pocoertitn particulière.

Cette lsite diot être accompagnée des dunoemcts stnaius puor cqhaue salarié concerné :

- ? cotrat de tavaril et aaetnvns éventuels ;
- ? 6 dreiers btenillus de piae ;
- ? dernière fchie d'aptitude médicale ;
- ? dessosr invdiudeil de cauhe salarié.

La liste du psernoenl et les domnctues cités aux alinéas précédents deovnit être tansrmis par écrit à l'entreprise repeannrt l'activité anavt le tnaersft efifectf des salariés.

4.2. Adrcocs cloctfiels et uages

Les adcorcs cfleltcois et usgaes en vuuegir au juor du tnrsaerft drvneot être tmainrss par écrit à l'entreprise rennpnaet l'activité au puls trad 15 jrous oaeuvbtrs anavt la reprise.

4.3. Règlement des sialears

L'entreprise cédante rtsee rleaedbve du salarie et de ses asreoscices jusqu'au juor de la reprise.

A la dtae précédent le tnaefrrst des salariés vres le repreneur, l'entreprise cédant l'activité diot reetrmte une aaittosett d'emploi à chuaqe salarié concerné par la mrseue fsianat référence au poste occupé, aux congés payés aiucqs (y cmorphis les congés payés reportés) et aux detas pndaent leseqeluls 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 précédent le tfreasnrt ;
- ? les éventuels JTTR aiqucs et non compensés au juor précédent le tfsrrenat ;
- ? et les jorus fériés gnaairts auciqs et non compensés au juor précédent le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise renrepant l'activité les smmeos ceotnsdapenrros à :

- ? l'indemnité de congés payés en corus d'acquisition et/ ou de pirse tles que prévus à l'article 23 de la cieotvonn ciletcovle nnialotae ;
- ? et la quote-part des permis éventuelles anyat le caractère de sailrae (hors pmries exceptionnelles).

Ces detets et créances srealailas dnvroet être tsnisamers au puls trad avant la dtae efviefcte du transfert. Ces ogiibatlns ne s'appliquent pas en cas de resdmeeersnt ou lioqtaiuidn 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 oaeuvlrbz avant la rpsie de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a cnosnnscacie de cttee reprise.

5.2. Etsseaeilbnmt d'un avnnaet au canotrt de tarvial

L'entreprise rerpenat l'activité établit un aennavt au catront de taavril qui :

- ? mnnetinoe le cehnagnemt d'employeur ;
- ? rrenped les clusaes particulières attachées au contratt de taavril ntmnoamet l'ancienneté, la qiiacuoatln (niveau et échelon équivalents) et la rémunération aunleln tlotae (le cas échéant piemrs et viarlbeas inclus) apeciplabs au memont de la rrpeise des coatrns 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 bénéficié du suatt collectif, y cmioprs la prévoyance et les frias de santé, du nvuel emlupoeyr qui se sutitbrseua dès le peiemrr juor de la reipse à culei du précédent employeur. Lorsqu'elles existent, les smeoms versées au trite de l'épargne slriaale soenrt au chiox du salarié et en aorccd aevc l'entreprise raepnenrt l'activité dnas le rcecept des règles légales :

- ? transférées dnas les fnods du novuel eouepylmr qui derva farie les démarches de rameanteript des fnods ;
- ? ou débloquées et reversées au salarié.

Le salarié diot faire connaître son chiox au nveuol employeur. A défaut de choix, les fnods roeertsnt iindsbslneopis 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 snvait 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 travail en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des HCR 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 rentrant dans la convention collective nationale des HCR 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèles des aliments et boissons variés présentés en libre-service que le client choisisse sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Les partenaires sociaux établissent également leur volonté de ne pas créer d'obligations supplémentaires à la loi, notamment à l'égard des petites et moyennes entreprises.

Ainsi, le présent accord vise à inclure les erreurs dans la prévention de la santé au travail et à lutter contre une absence de technique, en particulier pour les TPE, en matière d'hygiène des ouvriers ou des préconisations en la matière, afin notamment que ces entreprises puissent remplir au mieux leurs obligations légales (document unique d'évaluation des risques, plan d'urgence de prévention des accidents aux résultats de recherche professionnelle liés à la pénibilité, par exemple).

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu en faveur de la préservation de la santé au travail. Il a pour objectif 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 psychologiques et physiques 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 niveau de ces actions. Pour ce faire, les parties signataires s'entendent pour renforcer en tout cas les spécificités du secteur par des mesures de formation, à prévenir ces risques par l'accompagnement dans l'emploi, à favoriser des soutiens par l'aménagement de dispositifs de conseil et de conseil professionnel.

Les partenaires sociaux demandent également l'expérience, le savoir-faire et la connaissance dont disposent les salariés et les bénévoles pour améliorer leur situation en activité mais également leur emploi en général.

Les parties demandent l'extension 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 éternel en vigueur dès le premier jour du mois suivant la publication 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 groupement d'intérêt économique « HCR Prévoyance », et un comité des experts a été établi par un groupe de travail composé des représentants de chaque organisation syndicale.

3.2. Risques psychosociaux

Les risques psychologiques renvoient des risques professionnels, 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 bon fonctionnement 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 surexécution au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

On entend par stress au travail « un état survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des conditions de travail qui l'impose son fonctionnement et la perception 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 actes répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail résultant de peine d'arrêter la santé physique ou mentale ou de corrompre son caractère de travail ».

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Siège de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à caractère sexuel répétés qui siège aient à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, siège créé à son égard une situation intimidante, toutefois ou sans faute ;

2° Siège assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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 siège recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'ANI du 26 mars 2010 rappelle la définition de la violence au travail, issue du Bureau international du travail. Il s'agit de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lequel une personne est attaquée, menacée, blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ». La violence au travail inhérente est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement, alors que la violence au travail exercée 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, de harcèlement ou physique.

Tous ces risques contribuent à la dégradation 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. Ftuacercs de rueiqss professionnels

Les fretuacs de riquess mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du cdoe du tivaarl snot :

1° Au ttrie des cnerttanois piuqehtsys 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 vniaitrbos mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du cdoe du travail.

2° Au trite de l'environnement pqishyue arssigef :

- a) Les aentgs ciquihiems 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 taivaral de niut dnas les ctniodnns fixées aux altercis L. 3122-29 à L. 3122-31 du cdoe du tivaral ;
- b) Le taarvil en équipes ssvccieesus anentetarlz ;
- c) Le tiaavrl répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cecdnac 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. Ineditatoicifn des risques(1)

Concernant la pénibilité, prmai les ftcuaers de rsueqis identifiés par la loi, cuex qui penuvet puls spécifiquement cnreneocr le setcuer des HCR snot les suivants.

Au ttire des ctirateonns phiusyes marquées :

- ? les mnnanotueits mnealelus de cgheras définies à l'article R. 4541-2 du cdoe du tivaral ;
- ? les putseros pénibles définies cmome psniiotos forcées des arltaitoucnis ;
- ? les vironatibs mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du cdoe du taravil qui diuisngte les vtiaornbs tnesasmirs aux mians et aux bars et celels tsenmiras à l'ensemble du corps.

Au trtie de l'environnement pquyhise asserigf :

- ? les atnegr cmhiuqies daungerex mentionnés aux acleirts R. 4412-3 et R. 4412-60 du cdoe du travail, y corimps les poussières et les fumées ;
- ? le buirt mentionné à l'article R. 4431-1 du cdoe du travail.

Au ttrie de cinraets rmeyhts de tivaral :

- ? le taavril de niut dnas les ctondoiins fixées aux aitrelcs L. 3122-29 à L. 3122-31 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, les paeirts senrot aetnevtits à la stioiatun des salariés aenlarlnt 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 pteais denovit petror luer atnteoitn snot les svntauis :

- ? étages : psruetos pénibles, mieonnuttas maleuenls et ategs cuemiqhs dernauegx ;
- ? réception : posruets pénibles et triaval de niut ;
- ? salle/ bar : poersrtus pénibles, maotutinnnes mealnleus et taviarl de niut ;
- ? cuisine : ptuesros pénibles et atgnes cuehqimis deunargex et éventuellement, soeln l'environnement, températures extrêmes.

Cependant, il aprianrpdata à cqhuae eymulepor d'évaluer les

fecrutas de pénibilité en fcoitnon de l'environnement de tairavl et de la srrcutte de l'entreprise. En effet, ctpmoi tneu de la diversité des eiesepntrs que rpruegoe la bnhbrace des HCR (constituée penrpilmienact de TPE et de PME), les citodnns de tvaairl snot différentes dnas cahuge entreprise. Ainsi, cuaque potse de taravil est uuqnie d'une eertpisne 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 asnii que le développement de la pclivneurale pneuevt être un moyen de luettr crnto la pénibilité de cinatres postes. Ainsi, les paaerreints 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 puygehiss siutlescbeps de laisser des treacs durables, ieidfinltbaes 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 tivral à une température supérieure à 30 °C ou inférieure à 5 °C. Plus de 20 hruées 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 muoittanenn melualne de chgrae crenprsood à totue activité nécessitant de riuocerr à la fcore hnuaimre puor soulever, abaisser, totreanprsr ou renietr un objet ou une pernnsoe de qulkuee 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 htuebal de ceghars ueirants supérieures à 55 kg puor les hemmos et à 25 kg puor les fmmees (sauf auoraittsion médicale préalable spéciifique). (Cf. nrmoi 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 qdteouin pdeannt la période de taviral de niut ; ? siot alcpicomt un nborme mniamil d'heures de trviaal de niut au corus d'une période de référence.

Agents chimiques dangereux	<p>Exposition à des agents classés cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la santé indiquée par l'Union européenne et par la directive concernant la sécurité et la santé au travail : substances classées R45, R46, R49, R60, R61, R68 ou H340, H350, H360. Exposition à des agents ayant un effet cancérogène suspecté : substances classées R40, R62, R63, R68 ou H341, H351, H361. Exposition à des agents cumulatifs déclenchés pour la santé somatique à une vulnérabilité d'exposition réglementaire canonique ou indicative. Plus de 2 heures par semaine. Sans protection collective et/ou individuelle.</p>
	<p>(1) Extrait de l'avenant du 5 février 2007 :</p> <p>« 12.1. Définition du travail de nuit</p> <p>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.</p> <p>12.2. Définition du travail nocturne</p> <p>Est considéré comme travail nocturne tout travail qui a lieu pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail, au moins 3 heures de travail effectuées quotidiennement ; ? soit au moins 280 heures de travail effectuées dans la période "nuit" pour les établissements permanents 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. »

Plusieurs types d'indicateurs permettent d'identifier les risques psychosociaux. Ils portent sur :

- ? l'exigence du travail (quantité, pression temporelle, complexité, coûts liés à la vie professionnelle et vie privée) ;
- ? la charge émotionnelle (relation au public, peur) ;
- ? l'autonomie et les marges de manœuvre dans le cadre du travail (mode opératoire, soutien social des compétences, participation aux décisions) ;
- ? les rapports sociaux ;
- ? l'insécurité dans l'emploi ;
- ? les conflits de valeur (éthique).

L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress propose une liste de facteurs de stress. Il s'agit notamment :

- ? de l'organisation et des postures de travail ;
- ? des conditions et de l'environnement de travail ;
- ? de la ciamumontocin ;
- ? des facteurs subjectifs tels que le manque de soutien ou les pressions émotionnelles et sociales.

Certains signes peuvent révéler la présence de risques au travail :

- ? niveau élevé d'absentéisme, nombre moyen de jours absents ;
- ? niveau élevé de retentions de personnel, nombre moyen de démissions ou de départs fréquentes du travail élevé ;
- ? taux de fréquence des accidents du travail élevé ;
- ? pagess à l'acte violent contre soi-même ou contre d'autres ;
- ? absence significative des absences spontanées à la médecine du travail.

De son côté, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail évoque l'influence de l'environnement de travail sur l'exposition des personnes à ces phénomènes.

(1) Article 4.1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4161-2 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

4.2. Évaluation des risques

En vue d'évaluer les risques psychosociaux, il convient de prendre en compte tous les facteurs de risques :

- ? ceux liés à la charge de travail (marges de manœuvre et soutien

social) ;

- ? ceux liés aux pratiques de management, relations interprofessionnelles, usagers, clients) ;
- ? ceux liés aux conditions de travail (vie professionnelle et vie privée, qualité du travail) ;
- ? ceux liés aux changements (restructuration, plan de reorganisation, déménagement).

L'évaluation et la prévention des risques prioritaires font partie des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation des risques renvoie du périmètre de l'entreprise est une condition importante pour garantir la sécurité et la santé au travail de tous les salariés. Elle a pour objectif d'appréhender l'ensemble des risques propres à l'entreprise identifiés (risques physiques, chimiques, facteurs environnementaux et organisationnels) en vue d'étudier chaque atout préventif à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le coeur des procédures de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou l'installation et dans la définition des postes de travail.

Elle recouvre une caractéristique entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile. À défaut de délégué du personnel, l'employeur désignera un salarié formé pour participer à cette concertation.

Cette étude porte également sur la sécurité des salariés, et le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation doivent être rendus publiques dans le document unique qui doit être impérativement actualisé de façon régulière, au minimum chaque année et :

- ? lors de toute décision d'aménagement important impliquant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ? lorsqu'une modification supplémentaire entraîne l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail ou de toute autre personne extérieure compétente.

Un avis indique les modalités d'accès des salariés au document unique qui doit être affiché à une place centrale et aisément accessible dans les lieux de travail.

Article 5 - Prévention et actions
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016

5.1. Prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat, qui s'étend à la santé mentale.

Au terme de cette obligation de sécurité de résultat, il est tenu de procéder à l'affichage des consignes de sécurité (plan d'évacuation accompagné d'exercices en cas d'incendie), de fournir les équipements spécifiques pour certaines catégories de personnes (chaussures de sécurité, gants, masques).

L'hygiène générale et l'aménagement des lieux sont des points de surveillance importants, même si certains mesures sont à « moyen » en fonction de la taille des établissements (mise à disposition d'eau potable et de douches, points d'eau potable, vestiaires, lieux de pause équipés, lieu de restauration).

Pour prévenir ces risques, l'employeur est tenu :

- ? d'éviter les risques ;
- ? d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- ? de combattre les risques à la source ;

? d'adapter le taival à l'homme, en vue nnemmaott d'éviter le tvaairl motoonne et le tvaarl cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

? de piaiflnr la prévention en y intégrant dnas un eelbmnse cohérent, la technique, l'organisation du travail, les coidnnotis de travial ;

? de prednre les mrseues de pctoeoritn clctiove en luer dannnot la priorité sur les mseeurs de pctoitoren iudneiidvle ;

? de dnoner les inusontrcis appropriées aux travailleurs.

Fiche iiunllddeive de prévention des etopsiioxns aux fertcaus de rqueiss pfileeossnrons liés à la pénibilité

Afin d'assurer la traçabilité ivnedulidile de l'exposition aux cfautes de rueqiss professionnels, tuot euyepemolr diot rimpelr une fcihe iinleididvle de svui puor cqahue salarié exposé à un ou à pueriluss frctauies de rsiques mentionnés à l'article 4.1 du présent accord.

Cette fcihe diot être msie à juor lros de tutoe mdiifaotocin des cindooins d'exposition pouvant avoir un ipmcat sur la santé au tiarval du salarié, en prnanet en cmptoe l'évolution des chanescoisans sur les méthodes et pdtrios utilisés.

Elle est tsnrmaise au médecin du taivalr aifn de compléter le dseoir médical de santé au taviral du salarié.

Une cipoe de cttee fcihe diot être remsie au salarié :

? en cas d'arrêt de tarval d'au mions 30 jrous consécutif à un accident du tiarval ou à une midlaae penolislerosnfe ;

? en cas d'arrêt de tvrial d'au minos 3 mios dnas les atrues cas (accident ou maldaie non professionnelle) ;

? lros de son départ de l'entreprise.

Par ailleurs, elle est tunee à la dsiositopin du salarié et est sibuslpctee d'être rectifiée à sa demande.

De plus, les parreiaents suiacox siaehontut sebiesisnlr et aettrir l'attention des enrstiepres sur la tunee de cette fiche. En effet, tuot l'intérêt est de cttesunior un outil de svui de la santé au taraval du salarié, aifn de ptreemtre une aiiitanotcpn dnas le cdrae de son pocarrus professionnel.

Elle puet ansii pmretetree aux enrpeeritss d'envisager la msie en ?uvre, si nécessaire, en catocotienrn aevc le salarié, de meeruss adéquates en vue de préserver sa santé au travail, tleles que psoiropotn de reenlmsasect ou aménagement du ptsoe de travail.

5.2. Actions

L'employeur diot se cnfmoorer aux oaionblgtis peisrrcets par le cdoe du tiraval en matière de santé et de sécurité au travail, tuot en s'efforçant d'atteindre des otibfejcs puls ambitieux. Outre des atoncis de prévention, il diot réaliser des atcnois d'information et de faortiomn et mttere en pcale une oirgtaainos et des moynes adaptés.

Un muleiler aiucecl des salariés dnas l'entreprise : l'employeur désigne au sien de l'établissement un ou pseuirls salariés compétents qui, formés en ce sens, snot chargés de sensibiliser, lros de la pashe d'intégration, les salariés neueelonmlt embauchés aux règles d'hygiène et de sécurité aux pteoss de travail.

Une faoootmrn à l'hygiène et à la sécurité : la daunmiyqe d'amélioration de la santé au tvarail reopse sur une acotin cjttnooe des employeurs, des salariés, des itsinnioutts représentatives du pnoenersl et de l'encadrement.

Dans ce cadre, une fortmaion pituaque et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lros de l'embauche ou lros d'un cnaehenmgt d'affection ou de technique, diot être organisée. Cttee ftaioormn diot être répétée périodiquement. Un aecctn pcaillrteur est mis sur les fanortimos rletavies aux gstees et postures.

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité liée à luer ptsoe de tvarail et à son eeonrnmnivnet dnas l'entreprise, imtiofrnaon pertmantet au salarié d'acquérir les cpeoneottmmrs et les gestes adaptés en tuoets circonstances.

Une msie à disoiostipn d'équipements de potieocrti appropriés : le port de ces équipements est destiné à protéger les salariés de rsuiques spécifiques. Ils snot d'ailleurs tuens de les utiliser.

Le rôle esetiesnl de l'organisation du traavil : la craghe de traavil confiée à cqhuae salarié, anisi que sa ptaioialfcnn diovent être déterminées de telle manière qu'elles senoit cblmpaietos aevc l'horaire du potse de travail, aevc la pirse régulièrre de jrous de congés, aevc le départ en formoatin pelfeinolssrnoe et aevc les moynes donnés aux salariés puor alcopcmir luer tâche.

Évaluation des conséquences des ferutcas de pénibilité sur la santé et définir les diisotniposs de prévention, de pcrtoiotn vianst à éliminer ces ftaques :

? en remplaçant potemraieriit ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;

? en privilégiant les mreeuss à caractère ccllteof et celles situées le puls en aomnt plisbsoe du feuatcr de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le puls près pssioble de sa srucoe ; ces muesrs cnpnpoemret nemtmaot l'aménagement du ptose de travail, l'amélioration des codiintnos de tvrial et/ou de l'organisation du travail, asini que la fatooimrn des salariés et du prnseoenl de l'encadrement ;

? en rhcenarhect l'adaptation du psote de tvarial au salarié à pirtar de la pietepcron du salarié sur la pénibilité de son potse ;

? en rctnpeesat les nrmoes légales et réglementaires en veuugir en matière d'ergonomie du psote de tariavl ;

? en pnanert touets dnoitsipoiss puor que l'effectif pertmete de farie fcae à la cgrahe de travail.

Le développement des coopérations etrne salariés d'un même scvreie ou entre sicveres : les binômes ceqslusais (notamment aux étages) et binômes juniors-seniors.

Article 6 - Acteurs impliqués En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

6.1. Médecine du tariavl et silanuevrle médicale

Les petaaiernrs siocuax rpnelpalet l'importance du rôle de censoi des seivrecs de santé au taaivrl aifn d'éviter ttoue altération de la santé des salariés du fiat de luer tirval lros de luer vie professionnelle.

Le médecin du travail, qui a l'ibre accès aux liuex de travail, est le cellsneior des employeurs, des salariés et, lorsqu'ils existent, des représentants du poerennsl en ce qui cenoncre namnoemtt :

? l'amélioration des ctoinodnis de vie et de tiraavl dnas l'entreprise ;

? l'adaptation des postes, des tiquechnes et des rhytmes de traavil à la santé puiqshye et mentale, nmatonemt en vue de préserver le mniteain dnas l'emploi des salariés ;

? la pcorioten des tliuaverlars cnotre l'ensemble des nuisances, et namomnett ctnore les risequs d'accident du trival ou d'exposition à des angets ciuqehms dgeaenurx ;

? l'hygiène générale de l'établissement ;

? les mocitioaidfns apportées aux équipements ;

? la msie en pclae ou la miofiatdcion de l'organisation du tavaril de nuit.

Ainsi, les eoerlpmyus dvinoet villeer au resecp de lreus obligations, à sivaor :

? l'adhésion anlluene aux scieres de santé au taravil ;

? l'affichage de lures coordonnées sur le leiu de tvrial ;

? le svuui médical oairbgiote de lreus salariés.

Par ailleurs, les paarinerets suaicox rlapoepnlt que tuos les salariés bénéficient d'un svui idndividuel de luer état de santé qui s'effectue à l'embauche, au crous de l'exécution du caotnrt de taarivl et après une spsuisneon du ctnorat de travail. Le médecin du tavrial puet à ctete ooiasscn cetaonstr l'inaptitude du salari.

La slceuanlvire de l'état de santé des salariés est, en effet, assurée eensneesellmt au meoyn d'examens médicaux obligatoires, à sovair :

La vtsie médicale d'embauche : suaf eepitxncos prévues par le cdoe du travail, tuot salarié diot bénéficier d'une vtiise médicale anvat l'embauche ou au puls trad aavnt l'expiration de la période d'essai.

Pour les salariés sumois à une svurlinecale médicale renforcée, ils bénéficient de cet emxean avant luer embauche.

La viitse médicale périodique : en principe, tuot salarié diot bénéficier d'une vtsie médicale au minos tuos les 2 ans, aifn ntoemanmt de s'assurer du mntiaien de son aditptue à son ptsoe de travail. En fiontcon de sttnouiias particulières, il est psolsible puor le médecin du tvarail de denmdear un svui iddeiivnul puls rapproché.

La vstiite médicale de préreprise : en vue de fovesair le mianietn dnas l'emploi des salariés, tuot salarié en arrêt de travail, d'origine pisfsrollnneoe ou non, d'une durée de puls de 3 mios diot bénéficier d'une vstiite de préreprise. Cttee vstiite diot être organisée par le médecin du tiaravl à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des osiremangs de sécurité slcaioe ou du salari. L'avis du médecin du tvarial drvea être à nuveaou sollicité lors du rœot du salarié dnas l'entreprise.

La vtsie médicale de rsreipe : le salarié diot bénéficier d'une vstiie médicale de resprie au puls trad dnas les 8 jruos sainvut son reotur :

? après un congé de maternité ;

? après une acbsene puor maaidle pnenifeosollrse ;

? après une acbesne d'au minos 30 juors puor csaue d'accident du travail, de mdaiale ou d'accident non professionnels.

Par ailleurs, le médecin du tirvaal diot être informé de tuot arrêt de tariavl d'une durée inférieure à 30 juros puor csuae d'accident du travail, aifn de poovir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nevol exeamn médical et préconiser des musrees de prévention des reusiqs professionnels.

Surveillance médicale renforcée : canetirs salariés bénéficient d'une sriceaulnve médicale renforcée. Il s'agit :

? des tieraravuls âgés de mnios de 18 ans ;

? des femmes enncteies ;

? des tlulreaivars handicapés ;

? ainsi que des salariés exposés à carneits rsqueis (amiante, bruit?).

Pour ces salariés, le médecin du traavil est jgue des modalités (fréquence, ntraue des examens) de la slaeuvuclnie médicale renforcée, en tnanet compte des ratneacmoomnds de bnoens peaqruts existantes. Cttee sleaurvince diot crerdpnme au monis un ou des enxmeas de ntraue médicale seoln une périodicité n'excédant pas 24 mois.

Enfin, les ptarinreaes suociax rpaleenplt que le trlileuvaar de niut est également siuoms à une srleulavnie médicale particulière avant son aeotatcffin à un ptose de niut et, par la suite, au mimiunm tuos les 6 mois.

Ils rpanplleet également que l'employeur et le salarié pevnuet demander, à tuot moment, l'organisation d'une visite médicale dvaent le médecin du travail.

La ciatsootin alennlue des eolpmureys à luers sciveers de santé au taaiyrl ctnousite un firfoot anunel de prévention indépendant de la périodicité du svui médical individuel. Ce fofarit fnaince un ebensmle d'actions et de praitosnets définies par chuaqe seirve

de santé au tivraal en réponse aux bisneos et aux suaioths des adhérents en ctnarneopie de lerus cotisations. Ces actoins snot réalisées par des équipes pduiilpiasincnrlies capmronent des médecins du travail, des ianvennrtets en prévention des rieqsus peesflrnosinos et des infirmiers.

Ces atniocs cneoeprnmnt nmtmeaont :

? l'aide à l'évaluation des riqesus plseinoroensfs (fiche d'entreprise, duemcont uinqne et fhice iddileviulne d'exposition) et à la réalisation d'actions de prévention en mielu de triaval puor prévenir ces risques, en lein aevc luer évaluation et évolution dnas le temps ;

? le svui médical iunieviddl des salariés (susvisé), pririetmoernat ciblé sur les poiapountls les puls exposées aux reqsuis plonofernseis ;

? des acotnis ctleelvoocs et ieluldveidnis de sisinlitseibaon et de prévention en sécurité et santé au travail.

Le médecin du traavil a un lbiire accès aux liuex de travail. Il eecutffe la visite des esritnperes et établissements dnot il a la charge siot à son initiative, siot à la ddnamee de l'employeur ou du CCSHT ou, à défaut, des délégués du personnel. Il a également accès à tuos les dmnuecots non nomfaniits otroiliaegbils en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces différentes pisretatnos snot organisées par les sreivces de santé au tvaairl aifn d'aider les erpinestes à répondre à lerus ointabogls de prévention vis-à-vis de luers salariés. En conséquence, il aitarppnet aux eempyruols de sleioitclr lures scieervs de santé au travail, aifn d'exprimer leurs besions au rgraed des potrtnseais offertes.

6.2. Iosutnititns représentatives du personnel

Dans les eresteiprns concernées, les délégués du pesoernnl (DP) snot iivtnses des minioss dévolues aux mmebres du comité d'hygiène, de sécurité et des conoindits de taairvl (CHSCT) qu'ils ecxneret dnas le cardé des hreues de délégation qui luer snot propres.

Les DP et le CSCHT ont nontmeamt puor rôle de s'occuper des activités de prévention des ruqeiss professionnels. Ils ont un rôle d'alerte en cas d'atteinte aux dorts des presnenos ou à luer santé pqusyihe et mentale.

Les peratirenas soiaucx s'entendent à reconnaître la nécessité d'implication des représentants du pnsenerol dnas la msie en ?uvre et le svui de la pqiolute de prévention des risques.

Les CSCHT cnuionettst les aceutrs marejus dnas le domaine. Les qunietso de santé mlatene fnot ptiare du cmahp de compétences des CHSCT. Les réunions snot l'occasion d'échanger sur le thème de la sécurité et de la santé au travail, finaast de cttee insntcae un leiu privilégié de daugiole et de prévention des risques.

Les délégués du personnel, par luer mission afférente aux cntoidoins de tarvial qui luer est attribuée, preeunvt jueor un rôle dnas la révélation de saitintous non priopces à l'épanouissement des salariés à luer ptsoe de travail.

À cet égard, les réunions meeselnlus snot un menomt eestesinl à l'instauration d'un duloiage eccfiae et de qualité aevc les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 2313-2 du cdoe du travail, si un délégué du pnroeesl constate, nemmotnat par l'intermédiaire d'un salari, qu'il etsixe une aintette aux droits des personnes, noamnmtet à luer santé pyihsqe et mentale, il en siiast immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors, snas délai, à une enquête aevc le délégué du pnnoeesl et pernd les dsnitsoipios nécessaires puor remédier à cette situation.

Les petaianerrs socuiax eteisnmt que, à la bsae de ttuoer rtaoieln ou de dogaule à l'intérieur de l'entreprise, qelus que seoint les interlocuteurs, le recespt des personnes, de luer identité prosonnlsiefee et de leurs oinpons diot 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 intégrés de santé au travail, des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), des CRAAST ou de tout conseil spécialisé.

Article 7 - Emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties concernées de la nécessité d'anticiper la problématique de maintien en activité des seniors.

Par ailleurs, les parties à l'accord relatif à la protection de la non-discrimination s'applique au critère de l'âge et qu'aucune discrimination n'empêche le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération vis-à-vis des seniors ne serait acceptée.

Le présent article est une première étape dans le maintien du sujet de l'emploi des seniors.

7.1. Etat de la situation de carrière

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il vise au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des techniques et des organisations.

Les salariés de 45 ans et plus doivent bénéficier d'un soutien de soutien de carrière, dans les conditions suivantes :

Cet article est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des pratiques d'emploi, sur leurs compétences, le maintien de leur employabilité, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

L'entretien de soutien partie de carrière doit permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses intérêts 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 assaillent également l'attention des entreprises de moins de 50 salariés sur ce point et les incitent à le mettre en place.

7.2. Dispositif de maintien des conditions de travail plein

Tout salarié à temps complet se trouve à 2 ans au plus de la date de l'arrangement de prioriser 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 bénéficiant d'un allègement de sa charge de travail et de l'entreprise par rapport aux objectifs d'utilisation des 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 diminuant leur durée de travail mensuelle.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié devra rejoindre à sa demande tout moment permettant de justifier de la date d'attribution d'une retraite à taux plein.

1. Dispositif de « statut de senior » (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 diminuant de fait la rémunération afférente au contrat, l'assiette de cotisations destinée à financer l'assurance vieillesse est réduite à la hauteur du taux de contribution à temps plein.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont ainsi calculées sur la base de la rémunération proposée au contrat exercée à temps plein.

Ce dispositif sera adapté 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 de maintenir la sécurité des salariés déjà engagés dans cet aménagement de fin de carrière.

La modification de l'horaire du contrat du salarié sera l'objet d'un avis à son sujet 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 percevoir une pension de retraite prévue 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 travail à temps complet.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, à l'instar de tout salarié à temps partiel, ces salariés sont également éligibles pour l'attribution d'un emploi réservé à leur catégorie professionnelle et conservent à leurs compétences ou d'un emploi équivalent dès lors qu'ils exercent un travail à temps complet.

7.3. Indemnité de départ à la retraite

Les salariés de toutes entreprises et entreprises de maîtrise payés au fixe ou au temps partiel se verront accorder une indemnité de départ à une valeur 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 bénéficiant 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 qui justifie que pourra prendre cet observatoire.

8.1. Composition

Cet observatoire est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et d'un représentatif. Ainsi d'assurer ce paritarisme, et ce seul que soit le nombre d'organisations représentatives, chaque collège

(salariés et employeurs) représente une voix.

8.2. Missions

L'observatoire constitua 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 faciliter l'ouverture des réflexions en fonction de besoins.

Après analyse approfondie et études scientifiques, et sur proposition de l'observatoire, la commission mixte préfectorale pourra être amenée à proposer les évolutions ou modifications nécessaires aux critères de pénibilité, et notamment aux critères d'exposition suivantes (cf. tableau article 4.1).

Cet objectif s'attachera à apprendre de l'expérience de prévention. Il recherche à cet effet des sources de financement.

Cet objectif vise à identifier les « besoins prioritaires », les situations mises en œuvre par les instances des HCR face aux problèmes de pénibilité, afin d'en assurer la publicité.

Cet objectif vise également :

? réaliser des études permettant l'amélioration des conditions de travail et préconiser des solutions aux erreurs en la matière ;
? mettre en œuvre des outils de communication en vue d'informer et de sensibiliser les personnes sur la santé au travail ;
? créer des outils, à destination des entreprises, afin de les aider à élaborer le document unique d'évaluation des risques et les faciliter l'accès à l'information.

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 vigueur 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 FAFIHT 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 patronale générale de l'industrie hôtelière française (FAFIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, au ministère du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du

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 relatifs 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 prématuée de l'organisme.

Les personnes souffrant de maladie ou de blessure au travail peuvent développer des accès 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 CRHD concerne l'un des objectifs des employeurs, des salariés et de leurs représentants. L'action conjointe entre les élus représentatifs et les salariés est nécessaire au renouvellement de ces meubles de prévention et elle contribue également à renforcer l'attractivité de la branche en termes de développement de l'emploi et de fidélisation.

Les personnes souffrant de maladie ou de blessure au travail peuvent développer des accès à court, moyen et long terme pour prévenir ces risques professionnels.

Par ailleurs, un moment de synthèse des discussions, décisions et travaux de recherche a été présenté lors de la réunion annuelle de la commission de la sécurité sociale 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 facteurs physiologiques ou psychologiques qui sont en raison de leur nature, soit en raison des caractéristiques inhérentes au secteur d'activité soit dans les conditions de travail, de la composition collective nationale des hôtels, cafés, restaurants ».

travail, bureau RT 2,39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur le directeur,
En tant qu'agent de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons de l'adhésion de la FAFIHT 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 fournis aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche (CPIH, GNC, SNRTC, SYNTHORCAT, UMH, CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO) de cette adhésion.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le président.

santé

Signataires

fairs de santé

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 aevc les diiitpnssooss du décret n° 2012-25 du 9 jnevaor 2012 ritelaf au caractère colectif et oitargolbe des gaetrians de pioetcotr sailcoo 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 pnroensel atndisimrtaf et les salariés embauchés suos cotnart de fttmiaorn en alternance) aux » snot remplacés par les mtos : « l'ensemble du pnoesnrel des ».

Les mariaeadtns scuiaox non tlaiueitrs d'un ctaonrt de tivraal mias assimilés aux salariés en aotailicppn de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sticaoe pvnueet bénéficiar 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 ptrial qui dreievnat attciqueur une ctaioosin au mnois égale à 10 % de la rémunération » snot remplacés par les mtos : « les salariés à temps ptreail et apptiniers qui deverniat 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 cionnoeennvtl 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 CFTC ; FS CDFT ; CDS CGT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les dpiotooisns du présent arocccd mifeodnit l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 jlluelit 2004 à la civnonoetn citloelcve niaolnt des hôtels, cafés, rarseuatnts et fuiangt suos le ttrie 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 csseste du cratnot de tarvail (sauf cas de lmcneneiect puor fuate lourde) oarnvut dirot à prise en cgrage de l'assurance chômage, l'ancien salari conserve, soen 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 clée de l'indemnisation chômage, dnas la ltime du deienrr catnrot de tirvaal (ou, le cas échéant, des dnierers corattns consécutifs cehz le même employeur). Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant airordne au nbmroe supérieur, snas pvoior excéder 12 mois.

Toutefois, par dérogation, le présent régime gantsrsinaat la ctouvuerre du salari, jusqu'au trmee du mios cviil au corus deuqu son ctanot de trivaal est rpomu ou pnerd fin, le mineiatn des gnaetaris au trtie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité solicac pned effet le periemr juor du mios civil svnait 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 nborme 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 celels résultant du décret n° 2012-25 du 9 javiner 2012 relatif au caractère cotllicef et oortibgilae des gtaaines de pctrtoieon 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 mttrée en conformité aevc les dnostiiopss du décret n° 2012-25 du 9 jeavnir 2012 rlieatf au caractère cielotlcf et oibailrotge des gtaaines de prtcieton saicole 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 pneoesrl des enriepetrss renelvat du cmahp d'application tel que défini dnas l'article 1er de l'avenant du 13 jlluet 2004.
 Les maadenirats scuiaox non tieratulis d'un ctnorat de traival mias assimilés aux salariés en apclipation de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité saicole puevet bénéficiar 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 erenrt en veguiur 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 privées et du secteur public d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 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 : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997, à l'exclusion des salariés embauchés sous contrat de faimtron en alternance.

Article 2 - Détermination de la période de référence

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

2.1. Principe

Les entreprises visées par le 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, la période de référence est déterminée comme suit :

? pour les entreprises permanentes : la période de référence coïncide avec l'année civile ou avec l'exercice comptable, si ce dernier est différent de l'année civile ;

? pour les salariés saisonniers des entreprises permanentes : la période de référence coïncide avec la durée du contrat de travail à durée déterminée saisonnier ;

? pour les entreprises saisonnières : la période de référence coïncide avec la période d'ouverture de l'établissement.

2.2. But de la période de référence

Un bilan global sera communiqué aux instances représentatives 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 juillet 2012 ratifié au caractère définitif et définitif des conventions collectives complémentaires.

Un bilan global 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, arrondie au chiffre inférieur (606 heures pour 606,62).

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application 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 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 entreprises saisonnières : 10 heures ;
? pour les entreprises permanentes : 11 heures ;
? pour les salariés saisonniers : 12 heures ;
? pour les salariés permanentes : 13 heures ;
? pour les salariés saisonniers : 14 heures ;
? pour les salariés permanentes : 15 heures.

Durées maximales hebdomadaires :
? pour les entreprises saisonnières : 46 heures ;
? pour les entreprises permanentes : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales mentionnées que dans les cas suivants prévus 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 peut varier selon l'activité de l'entreprise de à 48 heures.

L'employeur informe les salariés par tous les 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 du ouvrage salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

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

? chaque semaine, par récapitulation, selon tous les moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la

dpsotiiison de l'inspection du tiavral ;

? un dnmueoct mensuel, dnot le dobule est annexé au biletln de paie, srea établi puor chuaqe salari. Ce dcmuneot précisera le nombre d'heures effectuées au croues du mios anisi que le cumul des hruees effectuées dipeus le début de la période de référence. Il précisera en otur les dirots à rpeos cunetoampesr éventuellement aciuqs par le salari 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 cacnicostrns 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 saintitios qui revêtent la nécessité d'une inteeintrovn rapide, non prévisible et qui ne puet être différée, tleels que les arrivées ou départs inomatrrps de cilntes non prévus, des rdreats ou des décalages dnas les arrivées et départs, les ciotdnions météorologiques, le surcroît d'activité puor pleailr les asebencs imprévues du personnel.

Lorsque la mdaotofciin se tauidrt par une agtmneatoiun de la durée prévisionnelle de tavairl et qu'elle invirennett mios de 8 jorus à l'avance, les salariés drnevot bénéficier de contreparties.

À défaut de ctonerrateips définies au naieu de l'entreprise, la ctearioirntpe prndrea la frome d'un rpoes cepastnoeum égal à 10 % des hreeus effectuées en puls de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salari avisé 5 juors à l'avance au leiu de 8 jours, aanyt effectué 18 heuers de tavairl en puls de sa durée prévisionnelle, bénéficie puor ces 18 heures d'un rpeos cameneosputr de 10 %.

L'employeur vllriieea à ce que le salari bénéficie diudt reops cptnsumeeao au puls trad dnas les 3 mios saivunt le tmere de la période de référence peanndt llueqale le droit est né.

Le salari qui n'aurait pas bénéficié ddiut rpoes aanvt la fin de son conrtat de tavairl 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 heuers supplémentaires :

1. Hereus effectuées au-delà de 1 607 hreeus sur une période de référence égale à 12 mois

Ces hruees supplémentaires ouenvrt diort à une moraajoajtn de srialae ou à un ropes cnseopatuemr de rmeelemcnapt dnas les cdtnioois prévues ci-après :

? les huers supplémentaires effectuées etnre 1 607 hruees et 1 790 hreues (correspondant en meonnye aux 36e, 37e, 38e et 39e heures) snot majorées de 10 % ;

? les hruees supplémentaires effectuées ertne 1 791 herues et 1 928 hreues 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 huers snot majorées de 50 % (correspondant en mnnoeye à la 44e hreue et au-delà).

2. Heures de tvaarl 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, cstnnteiot 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 heeours 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 croues de la période de référence.

Exemple : dnas une etrirepse dnot le vumole d'heures de bsae est de 606 (comme dnas l'exemple ci-dessus), un salari a alocmpci 696 heures, siot 90 heeours supplémentaires, majorées ou compensées cmome siut :

? 69,32 hreeus majorées ou compensées de 10 % (4 hueers 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 rrelaif au congé payé, et des dtsponoisoiis 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 réglementaires, d'une part, et aevc le mdoe de rémunération alclippbae aux salariés, d'autre part, les etnprsrereis 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 iaprnnoct 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 hreues supplémentaires payées danrut la période de référence.

Conformément aux dpistioinoss légales, le salari 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 salari ne danonnt pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salari concerné est réduite popnneoorleitnremt à la durée de l'absence ;

? en cas d'absence du salari 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, queul qu'en siot le motif, les congés et aiiuoortastns d'absences liées à des suiotanliips conventionnelles, asni que des acnbsees justifiées par l'incapacité résultant de miadlae ou adcident du tvriaal est interdite.

Dans les cas auters que cuex visés ci-dessus, puor leseluqs la récupération est possible, les anebcses donnat leiu à récupération devnot être décomptées en fnoicton de la durée de tvriaal que le salarié daveit ecftefuer :

? les congés et supineonsss du cotrant de tvairal snot régis par le tirté VII de la cvtoionen ccvieltloe nlationae 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 bsaе des hereus etveiffnecmet travaillées au curos de la période de taival par raprpot à l'horaire hdbaaerimde meyon sur cette même période, dnas le rрceset des actliers L. 3252-2, L. 3252-3 et de lrues txetes d'application ;

? la rémunération ne crdsnrepaoont pas à du tpm de tvriaal ecifftef srea prélevée sur le deinerr bltluien de piae dnas le rceespt des alriets susvisés. Les heerus excédentaires par rropat à l'horaire myeon de tvaairl soernt indemnisées au salarié aevc les mtonraijos apicleblas aux hueers supplémentaires ;

? en cas de rtruprue 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 aorcccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aecircls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Il enrtea en aitpoiaclpn 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 covtelice nainaloe des hôtels, cafés et rnsertaruas

du 30 avril 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2014

Il est rappelé que l'aménagement du tpm de tvriaal sur une période supérieure à 4 sineaems sosuppe la cionoculn d'un aocrcc collectif. Il est également souligné que dnas la barnhce des hôtels, cafés, restaurants, le prncipie rtese la fxtioain d'une durée de taarvil hebdomadaire, siot en prnpclie 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 dtsisifops tadennt à l'aménagement du tpm de trvaail dnas le secteur.

Ainsi, s'appuyant sur les ariecls L. 3122-2 et svtauis du cdoe du travail, tles qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ralfties à la répartition des hoiaers sur une période supérieure à la saimme et au puls égale à l'année, le présent aneavnt oarisinge l'aménagement du tpm de tarval 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 ttuoes les enipretres et tuot particulièrement à celels dépourvues d'institutions représentatives du personnel(1).

Les sangietairs du présent avenant, sucionex du rceespt d'une aaolriucttin hnsomrieau enre vie pslelieofnosrne et vie privée des salariés, ont souhaité earcdner cet aménagement de la durée du tiaarvl dnas les cinoindots ci-dessous.

Les paeiernras scaiuox endntenet anisi fteiilacr la pérennisation des empolis grâce à l'aménagement du tpm 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 supatlniois de l'avenant n° 19 qui menett en pacle une muaodltion du temps de tivral se senbuittust à l'article 19 de l'avenant du 5 février 2007 rlateif également à la maltdouion du temps de travail.
(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)*

ceicletolv et oigboialrtes de rubnrememsoet complémentaire de fias de santé dnot bénéficient les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de luer financement.

Les geirtnaas soiertuscs par les eeprrtneiss en exécution du présent acorcd donervt également prévoir des aotcnis de prévention, cmome il est dit ci-après.

Les generatais rcpnpeestt les dspiinotosis des arctleis 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gareatnls ofefters 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 ariecls 4,9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des arctleis L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de maidioctifon des dospisnnoits rappelées ci-dessus, un aanenvt srea établi aifn que les gartaneis prévues à l'article 13 rnesett cnofrmeos à ces dispositions.

Les enrestpeis dovient rtesepcer l'intégralité des dotspinoiiss instaurées par le présent accord. En aioaptipcn 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 aiov puor conséquence de déroger aux dsntsoiopiis du présent accrod de manière mnios foalrbave aux salariés. »

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 arocccd a puor oejbt la définition des gnateiars

Article 2 - Suppression de l'article 2 « Assurance et gestion collective »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 ccrneoe » 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 cvnnoieennt d'inclure » snot supprimés.

Après le mot « discothèques » snot ajoutés les mtos : « snot ciosermps ».

(1) Atclire elxcu de l'extension cmmoe étant crantiore aux dntiopiosiss de l'article L.2261-19 du cdoe du tiavarl aux tremes delqeueusls la cotnneovn de bharnce ou ses anenavts doivent, puor être étendus, avoir été négociés et culoncs en coiossmmin composée des représentants des ogsnitnraaos 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 dnievet l'article 3 et est désormais intitulé « Cuotvruree celonnletvoine obrgilaiote ».

L'article 3 est asii rédigé :

« Les enerseitprs rnaleevt du camhp d'application du présent arccod snot tueens de ssurcoire un caonrtt auprès d'un ognasmire auuessr habilité en vue de peuocrr 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 ainsi rédigé :

« Suos réserve des dptotnisois des alinéas ci-dessous, bénéficie obmrigenetolait des geaianrts l'ensemble du poesnnrl des eireestprns relavnet du camhp d'application défini à l'article 3 du présent accord, et anyat au mnios 1 mios civil eneitr d'emploi dnas une même entreprise.

Les salariés doinssept de facultés de disespne d'adhésion, suos réserve d'en fraie la ddaneme écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces jatunfist du fiat qu'ils snot cuoertvs par ailleurs, Isoqrue cttee cndooiit supplémentaire est requise.

La daedmne de denipsse diot cotmroopr la mitonen sleon llaeque le salariés a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de depsinse 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 cuuvtroree mladiae ulvlneseire complémentaire (CMU-C) ;

? les salariés à tmpes patierl et apptrines qui diervenat aqettucir 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 graintaes pnnreent effet, selon le cas, à :

? la dtae d'embauche ;

? la dtae à leqallue le salariés cssee de bénéficier d'une dsneispe d'affiliation, le cas échéant. »

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 iitirosndnmn de la sécurité sociale, les ganerias du salariés snot snpeueudss lsrqoue son ctrnoat de taaivrl est suspendu, naetmmnot à l'occasion : ? d'un congé saaqbbtue 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 tiavarl ;

? d'un congé paerant d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du cdoe du tairavl ; ou

? en cas de tuot congé snas sdloe légal du salariés visé par le cdoe du travail.

La snpisouesn ininevetrt à la dtae de cosaesit de l'activité piersnonosfelle et s'achève dès la resipe ecifetve du traavil par l'intéressé au sien de l'entreprise reavenlt du cahmp d'application du présent accord.

Pendant la période de snisesupon de la garantie, acnue cstiaotin n'est due au ttrre de l'intéressé, Toutefois, le cnrtact des ginrteas ctlelivoces srriosut par l'entreprise dvrea prévoir la faculté puor les salariés en période de soespnusin du canortt de triaavl ne doannnt pas leiu à mieatnin de la garainte d'obtenir le mneiaitn de la graanite mnnameoyt le peanmeit intégral de la ctaoioits prévue puor l'ensembe des salariés.

La nctioce d'information rédigée par l'assureur drvea expressément rpleepar ctete faculté et ses cnidoinots de msie en ?uvre.

Le salariés 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 dieenvet l'article 7.

L'article 7 est ainsi rédigé :

« L'obligation de coutuvree des eolpmyerus cssee puor cqahue salariés :

? en cas de csostieian du conrtat de travail, neommant en cas de départ à la rirettae (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de lcciinneeemt 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 ttrre iineuddvil de ses gnraiates dnas les cnoitnods énoncées à l'article 8 ;

? en cas de décès du salariés ;

? en cas de dénonciation du présent aoccrd coelictf à l'issuse de la période de svirue de l'accord dnas les cnitiodons énoncées aux diiotsnipsos des atrelics L. 2261-9 et sanuvits du cdoe du tiraavl (s'agissant des nevuiax de ptaestoinrs définis au présent accord).

L'obligation de cuovrre des euloymeprs cesse d'être accordée au salariés à l'expiration du mios au curos dueql pnerd fin le canrot de tvrial 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 geiarntas 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 « Maiitnen des gearitans ».

L'article 8 est anisi rédigé :

« Ailtcre 8.1

Portabilité des gnraiates cvtinelneoleonns oraoetigbils de faris de santé

En atilacpiopn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés rleavent du présent aocrcd bénéficient d'un régime de portabilité des dritos dnas caetnris cas de cisteosan du cotanrt de tvrial onurvat dorit à l'assurance chômage.

La durée du matniein des gtaienras est portée au dobule de clée prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la lmtiie de 12 mois.

Les getinaars coelteonlennnvs étant deus au salariés jusqu'au tmree du mios civl au crous dueql son cranott de taavril est

rmopu ou pnerd fin, le mientan des gretains au trte de la portabilité pennd efet le pemreir juor du mios civil sviant la dtae de rurtoue ou de fin du crantot de tiraval ovnruat dorit à la portabilité.

Ces dñsopsttios s'entendent snas préjudice de l'application des dñsopstniss de l'article 4 de la loi Eivn (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 8.2

Maintien des gtaiaenrs à ttire ieindudvil dnas le cdrae de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié cesse de bénéficier oaoilgmreetnbt des gtaiaenrs cñlnenoneevotls lorsqu'il n'appartient plus au peennsrol des etrepsnrs enrnatt dnas son cahmp d'application et qu'il ne bénéfice plus du distpoisif prévu à l'article 8.1.

Cependant, penvuet cnneuoitr à bénéfier des gteinats frais de santé à ttire ieindudvil dnas les cdontoinis et modalités définies par le crnotat ou le règlement crnmooe aux dpsiisoinots de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que luer posproe l'organisme aersusur puor aseurrs les gatrneias celtnonlnivneoes obligatoires, les acnies salariés bénéficiaires :

? d'une atocloial 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 dñtioiss de metinain des gretians dnot bénéfice le salarié. »

Article 11 - Modification de l'article 11

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 11 dñeent l'article 9 et est désormais intitulé « Piisootn des pretanaeirs suoacix sur une cuvtorruee dnas les cas de srotois de bahcrne ».

L'article 9 est asini rédigé :

« Les paerntaies saiuocx sahtenouit osigrenar au naieu de la branche, dnas un délai de 3 ans, la msie en ?uvre de ganatire firs de santé complémentaire prorpe aux salariés en staiuiotn de srtoe 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 obitirolagos ».

L'article 10 est asini rédigé :

« Snot cetvruos les atecs et fairs de santé revnlaet des ptsoes énumérés au tabaelu ci-après. Ils snot graaints en fotiocnn des mtotnnas et pfdaolns indiqués, qui snot exprimés, suaf moetinn contraire, en complément des preotanists en nurtae des auanerscss maalide et maternité de la sécurité saciloe et dnas la lmitie du rsete à caghre (hors pénalités, faecnishrs et contributions).

Les aects et fairs non pirs en cghare par le régime de bsae de la sécurité soliace ne snot pas couverts, suaf iociandtn cortarnie firangut au teblaau des ptitseonars ci-dessous.

Les ptoanitress snot limitées aux fairs réels rnatset à chagre du salarié après ieetvtoinrrn du régime de bsae et/ou d'éventuels oemaisnrgs complémentaires et ctmpe tneu des pénalités, ctbrnrttios fitaorearifs et faechrniiss médicales, y compris lorsqu'elles snot exprimées suos fmroe de firoaft ou de pngcaturee du pfnaold meunsel de la sécurité sociale.

Les gtaiaers répondent également :

? aux eexciegns des arleits 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 rvliaeits à la cvreutorue mliniame dtie ? peainr de sonis ?.

Les gtaiaers prévues par le présent aricle s'entendent suos réserve de ginearats puls flveraaobs sctouisers par les errineeptss de la branche, qui dinoevt friae en sorte que les gtaiaers sieont cnoomefrs aux dsiplioistns légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des miinma et mxaima de couverture, il est précisé que l'expression des ptiesoarts indiquée dnas le talebau ci-dessous ne puet en aucun cas ciuornde à ce qu'au cas d'espèce un salarié

bénéficie d'un rbmreumseoet inférieur à l'obligation mmalniie de crveutoure ou supérieur au poanfld mximaal ; dnas cttee hypothèse, la peiartson efmnvieeftct versée sireat augmentée ou diminuée à due concurrence, snas que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la gntreiae puor être remboursé au-delà des maxima.

Le crantot scosurit par l'entreprise dreva :

? crmopoetr une clause d'exonération de cttoisoain (part platarone et salariale) cncnnoerat les salariés idlaenivs resant dnas l'effectif de l'entreprise et ne paecvrnt pas de saielars en citertonarpe du maneitn des gerntaais ;

? être cmornofe ? Ignie à ligne ? aevc l'ensemble des gaaiteas prévues dnas le présent article. Les améliorations éventuelles des gaaiteas furaignt dnas le cotant qui srea srsicut par l'entreprise deovnrt dnoc s'y atjoeur et le caractère puls fvblaorae du ctoarnt ne purroa pas être apprécié globalement.

Tableau des ginateras à coemtpu du 1er jiaenvr 2016. ? Régime général de la sécurité siaolce

(Tableau non reproduit, casnlublot en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuqubre BO Cineonovtn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/047/boc_20150047_0000_0011.pdf

Pour les salariés renavelt du régime laocl d'assurance mldaaie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le navieu des psntoriteas est ajusté afin de ganiatrr un naieu de coeurnrtue complète globale, coerampnnt le régime de bsae et le régime cioennenntovl obligatoire, qui siot ideqntuie puor tuot salari écrevut au trte 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 pnattorises » 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 asini rédigé :

« Les gtrnaiae cnvooielnnteens olotagiire de fairs 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 ciinaostts sarenvt à fninecar les gneairts énumérées à l'article 10 snot fixées par acocrd etrne les elpeyomrus et l'organisme ausseur covunart les salariés.

Les cttniosoias svranet à ficennar les genrtiaas sronet otroanobimelgt exprimées suos frmoe de fitorat mueesnl puor cquahae salari ébenficiaire. Ce farioft n'est pas réduit pro rtaa temporis.

La cotiaostn 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 snavret à fcainenr les ganiaters prévues par le présent acrocd soenrt :

? coitsitoa sllraeaais 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 mmnii :

? puor les salariés rneevat du régime général de la sécurité silaocie : 14 ? ;

? puor les salariés rlnveeat du régime lacol d'Alsace-Moselle : 10 ? .

Pour les salariés aynat peuuiisrs eoyeumprls et dnas le cas où lidstes elemrpoyus ont adhér au même ctnarot d'assurance, la cotsoitan est riarepte au potarra du tpems de tvarial ernte les différents employeurs. Aifn de mtetre en ?uvre ctete modalité de

vemner set 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 deux employeurs, qui devront alors modifier la partie de contrat qu'ils ont traité de façon à ce que la totalité des cotisations soit trouvée par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la pietraison de la cotisation, à condition que le salarié connaisse aux deux employeurs le 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 acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Article 16 - Modification de l'article 16 « Echéance 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 périodes sont suivies pour le mois précédent 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 titre 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 suscrit par l'entreprise devra prévoir une partie sur de la prévention incluant 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.

En titre des formations de prévention, un format de service régional de 80 % pour bénéficiaire et par un programme d'assurance maladie pour 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 assuré par l'employeur, les salariés peuvent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

? de prestations d'action sociale, notamment afin de permettre l'attribution de scours et d'aides financières éponctuelles (aide au permis de conduire, aide aux personnes isolées, aide à la grande d'enfants ?), sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires de la couverture en grande difficulté ;

? d'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et pour généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture ;

? d'une assistance sociale et psychologique ;

? d'un conseil et de soutien pour les aidants ;

? d'une aide financière, sous conditions de ressources, aux personnes en situation de handicap ;

? d'une aide financière, sous conditions 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 pouvoir accéder, dans le cadre de certains

contrats (obligatoires ou individuels) ou individuels d'assurance, à des garanties fiscales de santé supplémentaires, mentionnées une fois pour toute spécifiques, et dont les prestataires répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Ces contrats devraient 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 contrat civil de solidarité ? Pas ? aussi qu'aux enfants à leur charge. »

Article 20 - Modification de l'article 20 « Crédit 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 professionnelles d'employeurs.

À la date de signature du présent accord, la commission paritaire de suivi est composée de quinze membres par collège, à raison de deux treize et d'un supplément par organisations syndicales de salariés et de deux élus et d'un supplément par organisations professionnelles d'employeurs.

En cas d'évolution de la représentativité, la commission mixte 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 un représentant professionnel 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 conseiller régulièrement les acteurs du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaires, coûts ?) afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur avenir social ;

? d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux entreprises de santé ;

? de proposer à la commission paritaire de suivre les évolutions à court terme 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 sections sont supprimées.

Article 23 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arrêté prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2016.

Le présent arrêté est établi en un exemplaire pour remise à la commission paritaire de pilotage. (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 au 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 cotisation du régime a ainsi prévu la désignation des assureurs.

En application de la décision DC n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, les dispositions de cet article ceseront de perdre effet au 1er janvier 2016, date de l'échéance de la clause de révision qui a été prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La décision du Conseil constitutionnel a prévu expressément que l'inconstitutionnalité des clauses de désignation ne met pas fin aux contrats en cours (1). Dès lors les termes d'adhésion des entreprises de la branche sticrouss antérieurement retenus resteront valables et continueront, dans le cadre du droit commun, à régir les contrats avec leurs organismes assureurs.

Les dispositions légales et réglementaires sur les contrats sociaux et sociaux (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ont été modifiées et il convient en conséquence de réviser les garanties conventionnelles, afin qu'elles soient conformes aux normes du secteur et que les entreprises fassent partie des organismes assurateurs et que les conventions soient maintenues.

Avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016 relatif aux cadres autonomes

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT ; GNC ; UMIH ; SYNTHORCAT ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des précisions apportées par la Cour de cassation lors de l'arrêté du 29 février 2016 portant sur l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014, les partenaires sociaux ont engagé des négociations et ont abouti à la conclusion de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif au statut des cadres autonomes.

Le présent avenant fait suite aux réserves émises suite à l'arrêté du 29 février 2016 portant sur l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 selon lesquelles, à l'article 2.4 relatif « au suivi du temps de travail », il devrait être précisé par un accord de branche les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, dans le respect des exigences relatives à la sécurité et de la santé au travail.

Cet avenant prend également en compte les nécessités émergentes de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la protection sociale et à la sécurisation des professionnels.

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

Il résulte de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (généralisation des frais de santé) et de son décret d'application (décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, Journal officiel du 10 septembre) que les garanties énoncées ne peuvent être inférieures au « niveau de son maintien » dont bénéficient les salariés. Il convient en conséquence d'adapter les garanties du régime conventionnel.

Afin de prendre en compte les spécificités de la branche où les salariés disposent d'un contrat de travail à durée déterminée, notamment les saisonniers, les agriculteurs sociaux ont demandé de prendre certains mesures pour assurer la portabilité.

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité répondre, autant qu'il est possible, aux antécédents que norme d'entreprises et de salariés ont exprimés, concernant l'amélioration de certaines normes de protection et le financement.

Les dispositions du présent avenant s'entendent sous réserve de dispositions plus favorables résultant du contrat de gérance conclu entre l'entreprise.

Il a en conséquence été décidé ce qui suit :

(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 code de la sécurité sociale prend effet à compter de la publication de la présente décision ; qu'elle n'est toutefois pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et limitant les entreprises à ceux qui sont régies par le code des assurances, aux établissements relevant du troisième du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité. »*

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

? les catégories de salariés concernés par la convention ;
? les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le temps quotidien, le temps travaillé et l'interdiction de travailler plus de 6 heures par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de retraite au travail au moins en jours dans le respect de ce cadre légal.

En conséquence, le présent avenant alinéa et réforme l'avenant n° 22 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif aux conditions d'août du 16 décembre 2014 et se substitue aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 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 convention individuelle de travail en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une situation dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, dont la durée de travail ne peut être déterminée et dont la nature des fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire continué au sein de leur structure ou de leur équipe.

Les catégories de salariés peuvent donc être soumises à une convention individuelle de travail en jours sur l'année tout en conservant les avantages mentionnés au niveau V de la grille de classification des entreprises minières des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne meilleure sur l'année, qui ne peut être inférieure au salaire journalier.

Plus précisément, est autorisé le salarié qui, tout en étant soumis aux dispositions de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est-à-dire qu'il

détermine ntmnmaeot liembrnet :

? ses psreis de rendez-vous ;

? ses hurees d'arrivée et de sortire en taennnt 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 tronet cotpme des impératifs liés au bon fcetnimononnet de l'entreprise et dnas le rseepct des modalités de prseis de congés fixées par l'employeur ?

Pour cttee catégorie de cadre, les eretrpienss puevent mttree en palce directement, en apptcoialin du présent avenant, des connivnents de fiafrot aumenl en jrous dnas les cnodionts ci-après.

Article - 2. Forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

2.1. Cslcuinoon d'une ctonnevoi individuelle

Le rrcueos au frifoat aennul en jorus nécessite la croouisln d'une cnnoitoven illivneddue de fifroat en jours, précisant la nautre des foncints jtunfiaist le rouers à ctete modalité d'organisation du tpems de taavirl ansii que le pnfalod de jorus travaillés compirs dnas ce forfait. Ctete cnvinoeton frea l'objet d'un anaenvt ou de siuitaoptlns 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 nbmote cenpmrod la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004, rltvaeie à la solidarité puor l'autonomie des pneosnrs âgées et des pennors handicapées.

Ce pnlofad de référence s'apprécie sur une année complète puor des salariés bénéficiant de dtrios cpmelos à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

Il srea réduit peeiooompnrrnetlt en cas d'entrée ou de siorte en cruos d'année. Cette règle de pstorroiaaitn 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 cpmote des impératifs liés au bon fniocnnemtnet 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 bsae d'un système auto-déclaratif fanisat apparaître le nborme et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, le pntomnienost et la qocliutaiiafn des jruos de rpeos (repos hebdomadaires, congés payés, jorus fériés?) ansii que le nborme de jrus de rpeos au tirtre de la réduction du tpems 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 noaemmtnt aux éventuelles srgrechcuas de travail.

Pour cela, l'employeur procédera :

? à une aanlyse de la satoutin ;

? et prendra, teotus dosnstoipiis adaptées puor respecter, en particulier, la durée mmliaane du roeps qoediutn prévue par l'article 21.4 de la cnniooevtn cvcioelte nloianate des HCR et de ne pas dépasser le nmobre de jrus travaillés, et ce dnas les lteiims prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

La cgahe du tarval confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, dnoviet pttreeme à cqahue salarié de penrrde oorlagbieenimtt le rpeos qidioten visé ci-dessus ; la durée mmliaie de ce rpeos est fixée légalement à 11 hreues piess d'une manière consécutive et, si nécessaire, seoln les modalités de l'article 21.4 de la cotinovenn coiltelcve ninloaate des HCR.

De plus, ces cdaers dnievot bénéficiar du roeps hrdiaameobe sloen les modalités prévues à l'article 21.3 de la iadte ctnonievon collective. Par ailleurs, il est rappelé qu'il est iindrett de fraie trilavaer un même salarié puls de 6 juros par semaine.

En tuot état de cause, cquhae salarié ayant cnlcou une cnnieovton de frfaot jrous devra bénéficiar cuhcae année, d'un eenittern aevc son supérieur hiérarchique au curos duquel srenot évoquées la carhge de tivaral 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 fiallame asni que sa rémunération.

À la ddanmee du salarié, un deuxième eritenten porrua être demandé et l'employeur ne prroua pas le refuser.

Dans le crdae de l'articulation entre l'activité psefnrlsieolnoe et la vie peroelsnne et familiale, la sécurité et la santé du salarié et nomtmnaet aifn de gnatarir le rpsceet des durées mxiaemlas du travail, l'employeur vlrleia à replaapr au salarié que le matériel pnerseoniosfl mis à sa disposition, tles qu'ordinateur ou téléphone portable, ne diot pas, en principe, être utilisé pndanet ses périodes de repos. En d'autres termes, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pnandet 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 tlearavilr au-delà du plnoafde 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 tvaial supplémentaires donne leiu à mriotoaajn à huaeutr de :

? 15 % puor les 5 ppreiems jruos supplémentaires ;
? 25 % puor les juros suivants.

En tuot état de cause, le nombre mmuixam de jrous travaillés fixé cenonnleimtnvnelet diot être coltpaimbe aevc les dnossoipitis du cdoe du tvarial 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 dsionisops légales, le comité d'entreprise est consulté cquhae année sur le rouers aux ctnovnones de fafirof asini que sur les modalités de suivi de la cgrhae de travial des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des cidnonotis de taarivl (CHSCT) est consulté conformément aux dipisontoos 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 cdnnntioios de prise en compte, puor la rémunération des salariés, des asecnebs 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 epemxle prévoir une règle de cuacil pertmeatnt de déterminer le srlaiae jounliearr du salarié, ou enocre des modalités de régularisation de la rémunération du salari qtnuitat l'entreprise en crous de période de référence aorls qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jorus de rpeos aluxqu il pvoiat prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de puls de jours que cuex aqueulxs il pvoaiot 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 aatipclpion du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la faiooxtn par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du diort du salari à la déconnexion, conformément aux dsiiotipnos du II l'article L. 3121-65 du cdoe du travail. La fitaioxn des modalités d'exercice du droit du salari à la déconnexion puet cisnetosr à iutranser des règles d'utilisation des oituls numériques par les salariés (définition de paelgs huletaebli de traival en derhos dlsequeles le salarié est présumé*

non connecté, rppeal que les croelruiis snot envoyés en priorité pneadnt 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 imniqaftuore des otlius numériques cnbaoriunt à une déconnexion eifictene (message atuquotamuie irannofmt le salarié qu'il s'apprête à enveoyr un cureroil en dhores des pgelas hllubeaets de tvraail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dnas la stanrugie des corileus précisant au dainrsattiee qu'il n'est pas tneu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit penand ses temps de repos, vroie iirptuetron des sverures pandon ces pgelas et les jours de ropes hebdomadaire). Une aylnsae périodique des vimeus de cninoxenos et de mseasges envoyés sur ceranties pgaels hireoras puet cbitoneurr à idnitezier un usage torp itiesnnf des tielcoogenhs numériques, lié à une shacugre de travail, et mtetre en ?uvre des meseurs de prévention et d'accompagnement adaptées.

(Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)

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 poonurrt firae l'objet de miicfioatdn ou de révision à la dadmene de l'une ou de l'autre des ptreis signataires, dnas les cndonitios prévues aux alcrtis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. (1)

L'avenant purora également être dénoncé par l'une des pireats stregiains conformément aux dinooistps des airtcels L. 2261-9 et sviaunts du cdoe du travail.

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 est étendu suos réserve du rpseect des dtiopsiissons de l'article L. 2261-7 du cdoe du tariavl dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtleave au travail, à la mrotoeadsiinn du dguoilae siacol et à la sécurisation des paurocrs pnfrssinoeleos publiée au Jouarnl oeficfil du 9 août 2016.

(Arrêté du 9 mars 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Le présent anneavt est d'application immédiate.

Le présent aveannt est établi en nombre sanusift 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 tvrial et d'une demande d'extension.

(1) Le deuxième alinéa est étendu suos réserve du rsepect des doistüpssons de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mars 2017

Après aovir rappelé que :

? par l'accord du 6 octobre 2010, a été créé un régime fias de santé rneosapt sur le pcnpiire de la solidarité prssnnneefloolie ;
 ? 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 poviuor bénéficiier des gneiratas du régime cneoenvnintol ;
 ? l'avenant n° 3 du 26 obocrt 2015 a confirmé l'application de cttee cindoiton d'ancienneté et a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015 snas ecosiluxn sur le sujet ;
 ? l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, entré en vnuiger le 1er jeivanr 2016, iopsme aux erptisieres de fiaie bénéficiier lerus salariés d'une cruorvutee complémentaire faris de santé ;
 ? l'administration, par une lrette cilrciaure d'ACOSS du 12 août 2015 est vunee préciser qu'au reagrd de la généralisation de la complémentaire santé au 1er jvainer 2016, auucn salarié ne pruora être elcxu d'une cvoeutre 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

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 taviral [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 SNRTC
Syndicats signataires	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 cmmoe siut :

« Suos réserve des dooisipsints des alinéas ci-dessous, bénéficia ogbretaeomlinit des gneaitars l'ensemble du psonornel des eitnepsrres rnvlaeet du champ d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés diensssopt 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 menoith sloen lqeauille le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispnese ceoerrnnct les sotuniatis énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos cotanrt à durée déterminée n'excédant pas un mios de dtae à dtae ;

? les salariés à tpmis pietral et aitpnpers qui deianevert aqttceuir une ctiaoosin 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

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, la poste « médecine douce » est améliorée :

? ajout des spécialités suivantes : acupuncture et ostéopathie (non remboursée par la sécurité sociale) ; ? augmentation du tarif au bénéficiaire, qui passe de 100 ? à 300 ?.

Le tableau des peitarnosts frugnait à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1er janvier 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et honoraires chirurgicaux	
? partielles suivantes d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur + 230 % BRSS
? parties non stentagrees d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
Participation fructueuse de l'assuré sur les actes thérapeutiques (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	
? partielles chirurgicales d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? parties non saentagées d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes de soins médicaux	
? partielles saignantes d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? parties non saignantes d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	

? parties suivantes d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur
? parties non saignantes d'un dispositif de protection contre la maladie	Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	65 % BRSS
Prothèses avancées remboursées par la sécurité sociale	400 ? par an (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
Petit appareil de protection contre la maladie	100 % BRSS
Ostéopathie, chiropraxie, étiopathie, acupuncture, ostéopathie, 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, onlays 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 visite (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)	126 ? par an et par bénéficiaire (minimum 126 % modérateur)
Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	126 ? par an et par bénéficiaire
Cures thérapeutiques remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur
Maternité	
Allocation sociale ou adoption	8 % PSMS par enfant
Chambre particulière (8 journées maximum)	1,5 % PSMS par jour
Autres remboursements	
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur
Tous moyens de protection contre la maladie non remboursés par la sécurité sociale	3 % PSMS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention	

Sevrage tbquigaae (patch isicnrt sur la litse de la sécurité sociale)	80 ? par an et par bénéficiaire
BRSS : bsaе de rseomembrent de la sécurité sociale.	
PMSS : plofnad msnueel de la sécurité sociale.	
Dispositif de pqruiaae maîtrisée : canotrt d'accès aux snois (CAS), ootpn tiiraafe maîtrisée (OPTAM), oitpon tarafirie maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO).	
Les atces en scuter non conventionné snot remboursés sur la bsaе du tairf d'autorité.	
(1) Roeenitucstr sur une BSRS à 107,50 ?.	
(2) Roetsiencut sur une bsaе d'un TO90 (traitement d'orthodontie).	
(3) Un équipement oputqie « vreers et murtnoe » pirs en cahre par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à comptor 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 afin de gntiarr un neaviu de crutroveue complète gllboae ? cmnoaenprt le régime de bsaе et le régime cnieetnnnovl olboitgrae ? qui siot iedtqunie puor tuot salarió cvuoert au trte 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 gertnaias mlnieamis du régime clelotif oagroiltbie de frys de santé, dnot dniovet bénéfici les salariés rvealnet de la cevinootnn celtcvoie des hôtels, cafés restaurants, le présent aavnent ne prévoit ancuue doisiispton spécifique en acalioiptn 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 CFDT 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 avrl 2018, le nvaeu de pirse en carhge du ptsoe « leeintlls crieccroets » est amélioré, le fraifot aulenl par bénéficiaire paassnt de 126 ? à 250 ?.

Le tablaeu des ptenaoriss fuagnirt à l'article 10 de l'accord du 6 orobtce 2010 est annulé et remplacé par le tlaebu ci-après (tableau + légende).

Nature des garanties	Montant des rernoeetbmusms au 1er avril 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et horaireos chirurgicaux	
? prnicteias saaneirtgis d'un dopstiiif de praiuqte tfiaarie maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
? pirianects non snrgitaaeis d'un disistiopf de prutqiae tfriaiae maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS

2232-10-1 du cdoe du travail crnneonat les eisrpneters de monis de 50 salariés.

Le présent aannevt frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de ddenmae d'extension, conformément aux dsoonptiisis légales et réglementaires.

Il pdenrra eefft le 1er juor du mios civil savnuit la ptuaocilbn de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er jaeniv 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 ptsoe « médecine duce » ;

??de pdnrrre en cpmote l'adaptation des oibitnolags du « cnarott raopspbnelse » (loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016) fsniaat référence à la notoin générique de « dipsoitif de piaqtrue tiifarrae maîtrisée ». Ce disitopsif roevucre dpeis le 1er jvneiar 2017 :

??le crnoatt d'accès aux soins, qui a cessé d'être proposé aux médecins mias dnot les eeftfs 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 cgarhe des dépassements d'honoraires le cas échéant prévus, sot 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 fafiatrione de l'assuré sur les atecs tenecqhius (y cpmiros médecine de ville)	100 % de la pratictoain forfaitaire
Chambre particulière	50 ? par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 ? par jour
Médecine courante	
Consultations, vesiits de généralistes et spécialistes	
? pcatnires sntieraiags d'un diiopstif de pqirute tfriiraee maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? paeticins non sgateinaris d'un diiopstif de piaqute trriaife maîtrisée	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes tqueuncihs médicaux	
? ptceiranis stnieraags d'un dspstioif de prqiaute tfriiarae maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
? peatcinirs non sieatangirs d'un dtpsoisif de ptqarie tarfiaire maîtrisée	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
? prteiniacs siteinraags d'un dsiitpisof de pqairute trifraiae maîtrisée	Ticket modérateur
? ptirnaciess non sgiiraatnes d'un diospistif de pqiutrae tfriiraee maîtrisée	Ticket modérateur

Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	
Prothèses remboursées par la sécurité sociale autres que d'retinaes et auditives	65 % BRSS	
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	400 ? par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS	
Petit appareil auditif 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, onlays 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 paire (3)		
? de 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 de cheveux remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation d'assistance 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 en commun médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PSMS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention	
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la fiche de la sécurité sociale)	80 ? par an et par bénéficiaire

BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.

PMSS : point moyen mensuel de la sécurité sociale.

Dispositif de paix de la sécurité sociale : canot d'accès aux soins (CAS), option de la sécurité sociale (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) Recours au sur une BSRS à 107,50 ?.

(2) Recours au sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie).

(3) Un équipement optionnel « verres et lunettes » 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 lunettes ou en cas de remplacement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le tarif 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 seuil des parturientes est ajusté afin de garantir un seuil de couverture complète globale ? comparant le régime de base et le régime continué innovant d'obligation ? qui sont évidemment pour tout salarié couvert au titre du régime.

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 avril 2018

Le présent avenant définit les garanties maladiers du régime centralisé de sécurité sociale de l'assurance maladie, 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 l'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 tard le 1er avril 2018.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avril 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 travail « lieux de travail », il a en conséquence été décidé ce qui suit :

Signataires	
Patrons signataires	FAGHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SYNTHORCAT-GNI ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 décembre 2018

Dans le crade de sa ptouilqe puor le développement de la fintaorn et de l'emploi dnas la branche, les pneraietras soaicux ont souhaité rfcnroerer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dnas l'alternance.

Compte tneu de lrues particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent eillestesnmenet dnas les atecs réels de travail. En conséquence, la vioe de l'alternance en cotrant d'apprentissage ou de piroslotifsonaniasen est lgmeernat utilisée par la pseoirfsn cmmoe outil de première iritsenon professionnelle.

En effet, la réussite d'un junee en frotioamn dépend, puor beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la foiorfman et de l'accompagnement dnot il bénifie en etesnripre : un pssfrnnioeeol formé aux tchenquies d'accueil et de pédagogie arcgnmepcoaa bein miuex les aatrlnes dnas la ptecrsveie d'une intégration durable. Il prrua également dtaghavae sieutr son irntevenion dnas le paorrucs de frmiotaon des alternants. Au-delà de l'acquisition des tqhieecuns de management, les tureuts et maîtres d'apprentissage punveet ainsi jueor pienmleent luer rôle d'interface et de cooadtonir aevc les cneers de formation. Il s'agissait à cet égard d'améliorer les reaoitns ernte les eesprnreis et les cnerets de formation, et de vesrloar dgaatanve l'image du secteur.

C'est dnas ce ctoexnte que les pneitreasas saicuox ont mis en plcae le pirmes de fomerr en alrcntneae et snauthieot aujourd'hui le vior évoluer.

En conséquence, le présent aeavnt anlune et rlmaepce l'avenant n° 17 à la coonitenvn cticoleve nlontaias des hôtels, cafés, rataenurts raliert à l'obligation de ftooimarn des turuets et des maîtres d'apprentissage (permis de former) du 10 jineavr 2013 (étendu au Jnuarol oefcfil du 31 juillet 2013).

Article 1er - Champ d'application En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent annaevt ccneorne l'ensemble des salariés et des euemylrps reanlevt du chmap d'application de la cootviennn cvletolice nnaitleae des hôtels, cafés, rurnesttaas en dtae du 30 avril 1997, edcnaanrt un ou priseluus atrnaentls dnas le crdae siot d'un canrott de professionnalisation, siot d'un croatnt d'apprentissage.

Les enrperetsis visées par le cmahp d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF sianvuts : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont euxlcs les établissements de chaînes renlaevt pinrnicpeelamt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pnapiicile csstoine à préparer, à vdenre à tuos tpyes de clientèle, des aentmlis et bniisoos variés présentés en libre-service, que le cnlet dpsisoe sur un pltaaeu et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au muiinmm composée de tiroz établissements aanyt une eiensgne commliarcee identique.

Article 2 - Objet En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le pmiers de foermr visé par cet aeavnt est une oagoitblin de ftmaoroin qui ibnocme aux truutes et aux maîtres d'apprentissage du sceeuutr ennacdtart un crntoat de tiraval en anatcrelne (contrat de pionafoensiaotrsln et corant d'apprentissage).

Cette otbailogin cpenromd une ftiaromon itinliae et une fiomortan de « msie à juor » dnot les modalités et les codioinnts snot décrites ci-dessous.

Article 3 - Modalités et conditions de la formation En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

3.1. Faotmiron initiale

Il s'agit d'une foitroamn d'une durée de 14 hreeus mleuldaobs en journée ctuninoe ou en demi-journées.

Celle-ci est dispensée par l'un des cneetrs de fitooramn désignés par une oinarioagtsn pifonsseolnerle d'employeurs ou de salariés,

représentative au snes des aticelrs L. 2122-5 et L. 2152-1 du cdoe du tiarval Elle cceorne tuos les tretuus et maîtres d'apprentissage n'ayant jmaais encadré d'alternants suos crotant de travial (contrat de pfiossnsoioiatlaren et carntot d'apprentissage) et tuos les tteurus et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants suos ctoant de tiaavrl (contrat de psoifirnltosaasenoin et canrott d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédent la dtae de stariugne dudit contrat.

Cette foratmion dreva être suivie préalablement à la sgnrtaie d'un cnroatt de tavrial en acnnetnrae (contrat d'apprentissage et/ou cantort de professionnalisation).

Cette fotamroin puet être pisre en crghae sur le paln de fratomion de l'entreprise dès lros qu'elle ernte dnas le camhp d'application des dioiospstsns retavels à la ftoiomran psolrfleonnise cnntoue au snes de l'article L. 6313-1 du cdoe du taliavrl et qu'elle répond à la définition d'une acoitn de fmooaritn telle que visée à l'article L. 6353-1 du cdoe du travail. Ces dptsosnoiis légales s'appliquent, également, aux anocis de foiramton dispensées en fveuar des cefhs d'entreprise non-salariés.

3.2. Frmatoion de « msie à juor »

Il s'agit d'une faorotimn d'une durée de 7 heuers consécutives.

Celle-ci est dispensée par l'un des cnerets de fiotmaron désignés par une oianaitgrson pesoieflsnrnoe d'employeurs ou de salariés, représentative au snes des aleirtcs L. 2122-5 et L. 2152-1 du cdoe du traavil :

??4 ans après puor tuos les tueutrs et maîtres d'apprentissage aynat sviui la fimaotron ilatine ;

??après l'entrée en viugeur de cet anvenat puor tuos les tetrus et maîtres d'apprentissage dispensés de la formotain intiaile et n'ayant pas déjà sviui la faotimon de msie à jour.

Cette faoriomtn dvrea être renouvelée tuos les 4 ans.

Cette ftriaoomn puet être psrie en cgarhe sur le paln de ftomiroan de l'entreprise dès lros qu'elle etnre dnas le champ d'application des dnsosoiipits rvlaeetis à la foiomatr pfsnlroesneile cnnotuie au snes de l'article L. 6313-1 du cdoe du taviarl et qu'elle répond à la définition d'une acotin de fromaiton telle que visée à l'article L. 6353-1 du cdoe du travail. Ces dnsiioospits légales s'appliquent, également, aux acontis de fioroatn dispensées en fveuar des chefs d'entreprise non-salariés.

Article 4 - Dispenses En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Sont dispensés de srivue la faitormon iianilte :
??les salariés et les eruoylpmes aaynt déjà encadré un atlnenrat suos cortnat de taliavrl en acnnartele (contrat d'apprentissage ou crnaot de professionnalisation) dieups mions de 5 ans précédent la dtae de srgaiutne didut contrat.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent anvneat est à durée indéterminée.

Il enrretea en apcoitpailn le pieermr juor du mios sivunat la puolicatin au Jrouanl oiefcfl de son arrété d'extension.

Le présent accrod frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aritlces L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tiaravl (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 aenvnat ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cditioonn d'observer les règles définies aux altirecs 3 et 4 de la covienontn cveclotlie nitaalone des hôtels, cafés et rartneatsus du 30 avril 1997.

(1) L'article 6 rnnaeoyvt à l'article 3 de la cnnooitvn ctecvolile naoalntie susvisée est étendu suos réserve, d'une part, du rceepst des dsinioistips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, et suos

réserve, d'autre part, du recsept des dsonistioips des aelicrts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jrpdrusniciue de la Cuor de ctassiaon (Cass. soc., 17 stmrperbee

Avenant n° 27 du 13 octobre 2017 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI GNC UMIH SYNHORCAT-GNI SNRTC
Syndicats signataires	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 comme 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, soien le cihox exprimé par ce (s) driener (s) au mmeont du sirsnite : ?? soit, une retne mlneelsue viagère égale à 500 ? au 1er jeivanr 2018 ; ?? soit, un ctaipal 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 ffiaioratrc « adie financière au haaincdp » d'un mnatnot de 1 ? 200 ?, suos cnooindits puor le salarié : i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tnat que salarié au mmneot de la dndae ; ii. D'effectuer une première dademne auprès de la msaoin 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 eafnt (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 CFDT ; 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 ;

2003 n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14.060 ; 8 jllieut 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 21 nbvomere 2018 - art. 1)

cmome handicapé (s) à la dtae du décès du salarié ou de l'invalidité asobule et définitive asbliilsame au décès du salarié. Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime ? naruelt 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 moins de 18 ans, d'acquérir une inouitrcstn ou une foiamotrn plrseinessolfoe d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du cdoe 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, prorunt se vior vesrer l'allocation prévue au 1. 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 veigur 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 cdoe 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 eirrnpteses non adhérentes au pireemr juor du mios cviil snuaivt la poibtaclun 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 cmsoomisin paritaire, la msie en place, dnas le crdae du régime de prévoyance reitlaf à la cntovenoin cloctelvie nilaatonne des hôtels, cafés et restaurants, d'une gaatinre hiadcnap au bénéfice des enfatns handicapés au momont 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 friaoifitae au bénéfice des salariés ronncues en état de handicap, lqurose les cnioodtnis prévues dnas le présent acrcod snot remplies.

Vu l'accord ccliletof nitonaal du 5 mai 1999, modifié, anltasaicut l'accord du 12 jnievar 1982 ctisutniotf de la CNPE-IH ;

Vu l'accord naiatlonl 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 chisior son anvier professionnel,

Article 1er - Dénomination
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La CNPE de la bahnrcé 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 acrocd cornence l'ensemble des activités visées en

Article 3 - Rôle et missions de la CPNEF-IH
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La CPNEF-IH a une auibttiron générale de piootmron de la foriaomtn plnroosfinlseee en lsiaion aevc l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oetrine la pluotqie générale :
? de l'emploi ;
? de la faoirmton ;
? des qatnaiucfilis et cciarfeioitns de la branche.

Elle établit, puor la branche, les oniorientas stratégiques emploiformation, 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 pscreiopf des métiers et des qacifioaulins du seetcur (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dnas le cardre d'études prospectives, tuos tarvuax ptetnraemt de préparer au mieux les eineaertsrs 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 coinfe à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cetee étude a puor ojtebcif d'évaluer le nbmroe d'emplois peneneiottlmt 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. Ontrniaeios en matière d'emploi

La CNPEF-IH couinrbte aetcmenivt :

? à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses efets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle preemt l'information des onrinaagtosis priofolneesesns et syndicales, sur la suoaitn de l'emploi dnas son cahmp pesosroneifnl et tirrotael 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 llaquee les erreitespns snot confrontées.

La CPNEF-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution qttvanauite et qtvliaatuie des elmpis et des qaoicuicinatlfs de son cmhap professionnel, en tennat ctmope nmtaenomt des tuaravx réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les cncilsoos et raoectnondiamms rteenues par la CPNEF-IH en matière de priorités de ftmirooan preeolnfsioisle snot mis à la doitipssoin des actures de la farmotion professionnelle, organisations, pattarersies ;

? à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des pcaurors pnfirseosenlos ;

? aux cvnseoorins et aux rltsesenmeacs lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-IH est informée des lenitncemecis économiques tnaocuht les eertrisnpes emnapoylt puls de 11 salariés et puet ppciraiet à l'établissement du paln de sardvuegae de l'emploi à la dmneade des entreprises.

2. Oareionnts en matière de fotomarin professionnelle

La CNPEF-IH aigt puor oisimtper l'accès à la formation, quel que siot le sattut des personnes.

À trte non exhaustif, la CPNEF-IH purroa être amenée à :
? pirtcapeir à l'étude des myoens de formation, de développement des compétences ou de rrneoisecon ;
? rrhheeccer et oiemptsr aevc les intiunitntsoels nntaiauox et régionaux, les rercsouses complémentaires ;
? siruve l'application des arcodcs coctlus à l'issu de la négociation tñarnliee de bhcnrae sur les objectifs, les priorités et les mnyoes de la faotrimon pislsfolrneenoe ;

? fuolrmer des pprniiostooos et des aivs sur les octibejfs et les modalités de msie en ?uvre des antios cofinancées par Farcne Compétences ;
? aegmocanpcr la bnrhace dnas sa moiissn de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-IH est anettvite aux disipiosnos miess en ?uvre puor faesivor l'accueil du salari et son amcpgeemnnoact 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 qlfncciaouiits et cafritioicnies professionnelles

La CPNEF-IH détermine les qaoiutafciils et les cofiaritcents pnnssoeoeillrefs à développer en CQP-IH ou en trite psooefennsrl 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 crcteatoinfis de bhnrae 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 étroitemt associées à ttuoé création, rénovation de qualification, de cofitritcean plsielonsornfee ou tirté pfectnoesirnl en lein aevc les métiers de la branche.

Dans ce cadre, la CPNEF-IH anmcogcpae la branche aifn de rcoefenr l'articulation et l'efficience puor les entreprises, des tuavarx des OPMQ, de la ptlioique de citiierocafn pfeinoslosrlnee et du sircve délivré par l'OPCO de la bcahrne aux entreprises, en pruaticlier aux TPE/ PME.

Elle établit totue Isoian et cotradioinon nécessaires aevc les icsnnates publiques, piernloefesslns ou privées aynat des atotritnuibz dnas les dmaeinios de l'emploi et de la formation, naonmmett aifn d'agir cmoneeoijit 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 spreibmee 2018 « Puor la liberté de cosihir son aeinr poisrneeosfn », la CNPEF-IH entend pectariipr atvecnmeit à l'élaboration d'une poiqtuile qitliavaue et cohérente de l'alternance au sien de la branche. Cetee plqtouuie srea prise en cptome dnas le crade des corants d'objectifs trarotueirix puor une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, aevc les praeainrtes 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 dntisopios de toutes ivtiinaets mseis en ?uvre par l'OPCO cnaornncet les CFA de la bchrae et ntmamnoet la création et l'animation de tuot réseau et partenariat.

5. Ctoioustanln sur les EEDC et ADEC

La CPNEF-IH est consultée préalablement à la caialstonruacttion ernte les pviuoos pilcubs et la poseorsfin nmotament s'agissant des egnemaengts 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 pteias sniitgearas rlalepnept que les CRPEF-IH ont une place prépondérante dnas la msie en ?uvre de la piuolqte de fooamritn psnfrosielenole et d'emploi du secteur au nveau régional.

Celles-ci snot des icannests iruaonecbnIntos des pvooris plcbuis et teritroiruax lros :

? des ctouanotlinss de la pfoserison en matière de filières ou d'ifipsioss de fatoormn ;
? du déploiement des cfoinaeticrits par les oagnrimess de fmriatoon ;

? l'affectation de mnoeys en fvuaer des actreus 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 iitintvaax 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 petuoliquis qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, amphaogcce la seocit paritraise plnofeissnrole (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 rcmeeipevestt des acerltis L. 2152-1 et L. 2122-5 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du cdoe du travail, la Istie 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 Istie des ongartansiois siedcyalns de salariés, reenocuns représentatives au nevau 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 mmebrs puor le collège employeurs.

Article 7 - Fonctionnement de la CPNEF-IH
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les merembs de la CPNEF-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 suivi 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 anelmeivreatnt 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 acord 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 cnchuae des aetrus pterais aevc préavis de 1 an au minimum.

La démission d'une onogsritiaan peenllsirfonoe d'employeurs ou d'une oaoginsitarn sdniciale 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 gaasatrninst 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 tvrial et de l'application des dnsotspioiis des acilerts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teles qu'interprétées par la jnrseiucdrpue 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 dinpistoiooss 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 rattroetiasun 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 mrjeeus puor la sauavdregé et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. Le secter ctnbrioue à fraie de la Fnarce l'un des peimrres acrtues mnoiduax du tourisme.

L'évolution rpdaie et cnonotssae des aisatpnrios et exicgeunes de la clientèle nécessite des risemes à nevau tuot au lnog de la vie, l'acquisition des savoir-faire thnequices 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 ivonr et dnoc sur la compétence et la qatiauclfiin des salariés et des entrants, celles-ci danevent une des clés de la pfmoernace économique, silcaoe et d'accompagnement des tiinsoatnrs professionnelles.

Créateur d'emplois depius des décennies, la bhncrae des HCR tneit une pacle prépondérante dnas le tsisu économique français, namomtnet en matière d'emploi.

Les eeiinrrpses sont, capnednet confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à ctte pénurie de caatindds vroie à l'inadéquation des plfoirs présentés aux bsoenis en compétences est l'un des oftcjibes puor la bacrnhe dnot les tauvarx rpnsoeet également sur la votarlosaïn 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 pairanrees sacuoix du stcuer considèrent que l'adaptation des prcuraos de fmiroaton est un ejneu peerimr ptteearmt de réduire les difficultés de recrutement. La fitroman dievnet un meyon pneneritt d'adaptation aux évolutions du marché tnat puor les salariés, les denradmeus d'emploi, que les noueauvx entartns au traervs de l'alternance, notamment.

Dans ce contexte, les gdnreas otoaitennris ploitueqis 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 paerlncipis visées snot les stenviuas :

55. 10Z	Hôtels et hébergement similaire
56. 10A	Restauration traditionnelle

56. 10B	Cafétérias et artues lierbs services
56. 30Z	Débits de boissons
56. 21Z	Services des traiteurs
93. 11Z	Bowlings

au monis des gtriaanes équivalentes.

Article 3 - Saisine de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SNRTC ;
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ;

Article 1er - Missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

1.1. Moniisss procédurales

Conformément à l'article L. 2232-9, III du cdoe du travail, la CNPPI est une itncnsae de négociation, tuot particulièremet en ce qui cernncoie les acodrcs étendus. À ce titre, elle a une vtocioan ecmexunsievlt procédurale et sret unemineut de cardé à l'intérieur dueuql les oonnsagittars snadiycels et ponlleeisesofnrs représentatives eernext le diort à la négociation dnot elels snot les tileuiarts exclusifs.

La CPPNI est également une intcsane d'interprétation. Elle puet redrne un avis à la dnamede d'une jcutiridion sur l'interprétation d'une conivtnoen ou d'un aorccd celticof dnas les ctndinois mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, « c'est-à-dire présentant une difficulté sérieuse et se paosnt dnas de rnumebox liegits ».

1.2. Msnssois d'intérêt général

Conformément à l'article L. 2232-9, II du cdoe du travail, la coomismisin paaitrire pnntmeerae de négociation et d'interprétation ecexre les msnisos stvniueas :

? ?elle représente la branche, ntmoanmet dnas l'appui aux eetsrrnipes et vis-à-vis des priouovs pbilcus ;
? ?elle ecrexe un rôle de vleie sur les citoitnnds de tviraal et l'emploi ;
? ?elle établit un rppropat auennl d'activité qu'elle vsere dnas la bsa de données ntaaoile mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrpapot cpenomrd un bialn des accrds ctecfllios d'entreprise en matière de :
?? durée du travail, répartition et aménagement du tpmis de tavairl ;
?? rpeos qdiuieton et jrous fériés ;
?? congés payés et autres congés ;
?? ctompe épargne-temps,

et en plruieacitr de l'impact de ces aodrcs sur les contndios de triaval des salariés et sur la currneoccne entre les enrerisptes de la branche.

Elle puet feroulmr des reamaocminotdns destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce raorpp est effectué solen les cindtoonis prévus par les dionspisiots légales et réglementaires ; ? ce rppaort cenpomd également un bialn sur l'égalité entre les hmmeos et les femmes conformément à l'article 104 de la loi puor la liberté de cioihsr son anvier prsoenienfosl du 5 stpeermbe 2018 ;

? ? elle puet également ereexcr les mssnois de l'observatoire prtaaiie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

1.3. Missnois spécifiques de négociation

Conformément aux ditspsiinoos légales applicables, la ciimmososn définira les graietnas appbellcais aux salariés dnas les matières visées à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Les paintearers siuaox décident également de farie prévaloir les dntspisios des conenvioits et aocdrcs de brnahce dnas les matières visées à l'article L. 2253-2 du cdoe du tariavl sur les cnenntvoois et acdrocs d'entreprise suaf loqusure ceux-ci assnruet

La sisaine se frea à la dcleniige d'une onsigaratoin sayndlcie ou d'employeurs représentative de la branche, ou à la dmdanee d'une juridiction, puor rrdene un avis sur l'interprétation de la cenvtoion cvliecloet nnaotaie ou d'un aroccd collectif.

Chaque ognoirtaasin plantoare représentative et caqhue osgoiatrrian cylindaice représentative snot représentées par les mbremes de la CNPPI conformément à l'article 2.1.1 du présent accord.

Le deossir de la siiasne est composé d'un écrit mnntonaenit : ? ? le ou les teetxs ceneitnvlonos sur luseelqs l'interprétation est demandée ;
? ? une eaclitioxpn précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dissoer diot impérativement crtoomper l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son emaexn par la CPPNI qui dosipse d'un délai de 2 mios puor renrde un avis. Ce délai cncmmoe à crouir au juor de la réception par letrte recommandée aevc avis de réception du dseisor complet. Ce délai est sndesupu pdnneat les congés silcoeras d'été, à saivor les mios de julleit et août.

L'avis rnedu par la cmsoimison fiat l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur par lrette recommandée aevc avis de réception dnas un délai de 15 jorus à cpteomr de la dtae de la réunion.

Cet avis est rendu solen les règles satunevis :
? ? cuhque collège diopsse d'une viox ;
? ? la psioiton de cqhaue collège est prise soeln les règles de la représentativiténationale (1) panalotre et salalarie de la branche.

(1) *Le treme « ntialnaoe » est elcxu de l'extension cmmoe étant criotnae aux donpsitsiois de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnatort rénovation de la démocratie scailoe et réforme du tpmes de travail.*

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4 - Calendrier
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Les penritears scoiuax ceinnnvonet du cnlarideer svnuait :
??mise en pclae de la CNPPI : 1er tsrtmeire 2019 ;
??négociation et stngurale de l'accord de msie en pcale du fomotennennit du piratmasire : 2e trteimsre 2019 ;
??mise en plcae de l'association prriataie : 3e trsimete 2019 ;
??choix du ccleuletor par l'association : 3e tisrrtme 2019 ;
??mise en place de la cbirtoioun : 4e tmriertse 2019 ;
??mise en place de l'observatoire puor l'élaboration du raport de bnacrhe : 1er terrtsime 2020.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Le présent acord entre en apipticaoln à cetopmr de la dtae de sa signature.

Il est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Champ d'application. – Publication. – Extension
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2019

Le cmhap d'application du présent arcocd est ceuli défini par l'article 1er de la cnietonvon cvictlloee ntaoaine des hôtels, cafés, rtanuestas du 30 avrl 1997.

Il frea 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 se réunissent dans 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 du travail.

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 mission du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants, ont décidé par le présent accord la création et la mise en place d'une commission piétonne 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 parties sont réunies dans l'extension 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 nomination 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 aura été actée par le conseil d'administration dans les conditions prévues par les statuts, les instances préfectorales et salariales représentatives réunies en assemblée extraordinaire désigneront le liquidateur chargé d'organiser la dévolution du patrimoine de l'APGM et les membres de

Le rôle de cette commission est de négocier des conventions et accords techniques de la branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations énoncées dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, ainsi que tout autre sujet qui saura être rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel que la négociation collective dans la branche tient une place importante dans l'édition de nombreux accords collectifs adaptés aux particularités et moyennes entreprises 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 citoyenneté établies à ce jour (art. 5 et 6 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997).

Les parties sont sauf au sein de la branche des hôtels, cafés et restaurants affirment leur souhait de poursuivre et renouveler un dialogue social efficace, respectueux et loyal.

Le présent accord a donc pour objet la simplification 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 chargés 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 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 - 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 sera 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 ont adopté le 16 novembre 2010 un accord portant sur la création d'une association pour exercer de la représentation aux personnes salariées de déposer d'une structure de soutien au travail à la gestion des moyens techniques, humains et financiers permettant aux représentants de HCR prévoyance et de HCR santé d'exercer leur mandat dans les meilleures conditions.

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 parties, paliers et de salariés représentatifs, se sont réunies pour examiner les accords techniques de la branche et la prévoyance, l'APGM HCR P & S n'a pas d'objet, n'ayant pas voté en l'état à poursuivre son activité.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions suivantes.

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 avr. 2019

À ceopmr du 1er avr 2019, le nvieau de prsie en crahge du poste « dintaere » est amélioré cmome siut :
? prothèses drnaitees : 300 % BSRS (au leiu de 240 % BRSS) ;
? les ipnmlats daenirets : 300 ? par an et par bénéficiaire (nouvelle prestation).

Letableaudes prestations(1) fngauirt à l'article 10 de l'accord du 6 otorcbe 2010 est annulé et remplacé par le tebalau ci-après (tableau + légende).

(Tableau non reproduit, caslnboulte en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr/, ribuurqe BO Cenivothon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/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 tbaaeu de gratanies est étendu suos réserve du rescept des dsiioptsinos de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scloae tel qu'en vieugr dpieus le 1er jvneair 2020 puor l'optique et le dentaire, et à ctmpeor du 1er jvneair 2021 puor l'audiologie.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent anneavt anyat vtoaicon à définir les ganirtaes manemilis du régime cctilieof otaibogrie de faris de santé, dnto dvoient bénéficiier les salariés rvelanet de la cnvtooinen ctcclvoie des hôtels cafés restaurants, le présent aannevt ne prévoit auncue dssiipoiotn spécifique en apitoiplacn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traival crecnnnaot les erteeinrpss de mions de 50 salariés.

Le présent avnanet frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asni que de demadne d'extension, conformément aux dospsntioois légales et réglementaires.

Il prdrena eefft le 1er juor du mios cvil siunvat la plcotbaiiun de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er avr 2019.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aavnnet à l'accord du 6 obrcote 2010 a puor obejt d'améliorer le naveiu de prsie en chgrae du ptsoe « driteane »,

Les activités picleiaprns visées snot les snuaetivs :

55. 10Z	Hôtels et hébergement similaire
56. 10A	Restauration traditionnelle
56. 10B	Cafétérias et aetrus lbires services
56. 30Z	Débits de boissons
56. 21Z	Services des traiteurs
93. 11Z	Bowlings

Article 2 - Durée. – Extension. – Publicité de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Le présent aanevt est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il est rmeis à cncchuae des oirgsoanatins signataires. (1)

Le présent avenant frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux altirces L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail. Il frea l'objet d'une dandmee d'extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respct des dtisoiosipns de l'article L. 2231-5 du cdoe 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 sept. 2020

L'article 12 est rédigé dans les termes suivants :

« Les cotisations sauvant à faire connaître les garanties énumérées à l'article 10 sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assurant carnotut les salariés.

Les cotisations sauvant à financer les garanties sont exprimées dans le cadre de l'assurance maladie et sont versées par chaque salarié bénéficiaire. Ce montant n'est pas réduit pour la période temporaire.

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 sont versées à financer les garanties prévues par le présent accord sont :

? cotisations sauvant à la fois :

? 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 emplois à minimum :

? 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 prieulys et dans le cas où les employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Ainsi de manière à ?tre cette modalité de versement 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 accorderont de façon à ce que la totalité des cotisations soit perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la protection de la cotisation, à condition que le salarié soit également aux emplois le nombre total d'heures travaillées dans le mois et l'heure répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, dans le cas de l'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient toutefois une cotisation au moins égale à 10 % de leur 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 janvier 2020

À compter du 1er janvier 2020, le tableau des parts n'a pas finalement à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende) :

Tableau de parts au 1er janvier 2020

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Portail unifié des organismes réglementaires » « Bieutins officiels des communautés régionales ».)

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc>

Article 2 - Date d'effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 1er septembre 2020

Le présent arrêté prend effet le 1er juillet du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations ci-dessous en vigueur et dans le respect des dispositions spéciales des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses fautes de répétition un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Le présent arrêté a pour objectif de garantir la continuité du régime de sécurité sociale dans la mesure où les salariés bénéficiant de la protection collective, le présent arrêté ne prévoit aucune disposition spécifique en matière de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent arrêté établi en nombre suffisant d'exemplaires pour résumer à chaque des organismes 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) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1er septembre 2020

Après avoir rappelé que :

? les partenaires sociaux ont souhaité répondre, au moins qu'il est possible, aux attentes que nombre d'entreprises et de salariés ont exprimées, concernant le maintien du fonctionnement ;
? les dispositions du présent arrêté sont réservées aux entreprises de moins de 50 salariés et résultent du contrat de greviers conclus par l'entreprise.

Il a conséquemment été décidé ce qui suit :

_20200031_0000_0006.pdf & irbGooBslaoFlcc = false

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1er janvier 2020

Le présent arrêté prend effet au plus tard le 1er janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les dispositions spéciales des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses fautes de répétition un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Le présent arrêté a pour objectif de garantir la continuité du régime de sécurité sociale dans la mesure où les salariés bénéficiant de la protection collective, le présent arrêté ne prévoit aucune disposition spécifique en matière de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent arrêté établi en nombre suffisant d'exemplaires pour résumer à chaque des organismes signataires. Le présent arrêté fixe l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son émission pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente. (1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En 2018, le gmeueenvnort s'est engagé à deonnr à tuos 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 CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Vu la loi n° 2018-771 du 5 sepmtbere 2018 puor la liberté de cihosir son aeinvr professionnel,

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 rltieaf aux pbiucls éligibles et aux cnidtioons de msie en ?uvre de la rivecesrnn ou pomootirn par alternance,

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vansi à asersur la cohérence de devrises diptosisnois législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sbtremepe 2018 puor la liberté de chiosir son aviner professionnel, nmaeomtnt en son arctile 1er, 57° bis rétablissant un aciltre L. 6324-3 du cdoe du tavrial ralteif à la rosevcorien ou pmoioortn par alternance,

Vu le décret du 16 mras 2020 pnroatt dresievs mofdtiniaoics riateevls à la msie en ?uvre de la recsoeironvn ou pmirootoon par alternance,

Vu l'accord pefoniosnesrl rtaiel 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 puor oejbt d'arrêter la lstie des cnctiifoires psreloenelsiots pneemartt de développer les compétences/les qilatoufinaics des salariés, de foasvir la mobilité prnelesosoflnie et de répondre aux aenettts des einpreestrs de la branche.

Article 2 - Champ d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accrod s'applique à l'ensemble des elypeomurs et des salariés comirps dnas le cmahp d'application de la cotinenovn clcteolive ntoiulane des hôtels, cafés et rtuetanarss du 30 arivil 1997.

Article 3 - Contours de la « Pro-A » En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le dtoiiisspf de reecsnvoorin ou pmoritoon par alternance, ci-après « Pro-A », vsie les bnecahrs puor leqlleuuss la pnsietnlorifososaan se fiat dnas l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la « Pro-A » preemt de répondre à ses bneosis en compétences et apetniicr les maottinus de l'entreprise.

Après négociation aevc les aretucs de la santé, cttee réforme a été instituée par la loi de fieecnmannt de la sécurité slcaioe puor 2019 aevc une entrée en vuiuegr échelonnée qui cmncmoeu au 1er jvneair 2020 puor l'optique et les soins prothétiques dranteies et se prsouut en 2021 puor l'audiologie.

Cette réforme oiglbe également les ptariareanes suaoicx à roevir l'expression de treus taueablx de gtraeains afin de répondre aux nuoevles oiboiigants de pisre en charge.

Pour le salarié, elle sécurise son pcaurros pfoiensosrel et puet le firae cghnear de métier, se réorienter professionnellement, et/ ou de bénéficier d'une pmoriootn saiclo ou professionnelle.

Dans ce cadre, les duex ptieras définissent ebnelmse le pjerot et le folrniaset par le biias d'un aenavnt au conatrt de travail.

3.1. Objet de la « Pro-A » et pluibc concerné

En actoiaippin de l'article D. 6324-1-1, « les salariés concernés snot cuex n'ayant pas aittnet un niveau de qiaaulcioaftn sanctionné par une citoitaercftn pnnilsofreelsoe enregistrée au répertoire nainaotl des crfotinaciets peflinnesoorsles et carenporsndot au grdae de la lceince », snas cdrnoonarecpse aevc luer activité professionnelle.

Dans ce cadre, la « Pro-A » est acsslbicee :
? aux salariés en CDI asini qu'à cuex placés en activité pratlliee ;
? aux salariés bénéficiaires d'un carotnt uuqnie d'insertion à durée indéterminéeet de croatrtis aidés(1).

Ce dppisitiof peut, également, être utilisé puor les salariés suoahinatt friae vailedr une VAE ou acquérir un slco de cnsneaancsois et de compétences plenseeoilrlnsos (certification CléA).

3.2. Modalités de déroulement de la « Pro-A »

La « Pro-A » s'étend sur une durée cirmsope entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mios puor les penersons en difficulté de mianeitn dnas l'emploi, les posenens en siouttan de hadaincp asii que puor cleles identifiées cmmeo païiortirs par la CPNEF-ih au rgaerd de l'obsolescence de treus compétences/ lrues qfouintcaails et/ ou du caractère naeouvu ou en ftore évolution de leurs métiers.

Lorsque la « Pro-A » prévoit des atoicns de formation, ces dernières se déroulent en aartnclnee : elels ainoscset des esntgennieems généraux, poorsienfelsns et tilhecgonoequis dispensés dnas des oirenamgss de ftmorioan (ou, lorsqu'elle dssipoe d'un sreivce de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprrsiente d'une ou pilrseus activités pelrfesienonsols en rloaietn aevc les qonlaiucfatiis recherchées.

La durée de la fartiomon est, alors, cpsormie ertne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Ces dioonstisips ne snot pas apacellpbis lurqsoe la « Pro-A » vsie l'acquisition du socle de csnocanansie et de compétences ou une VAE.

Pour les aniotcs de froomaitn protriaieris visées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, asii que puor les bénéficiaires vsnait des famotrnos diplômantes identifiées par la CPNEF-ih, la durée des anctois d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, psernfseoolns et tnoceoeiugqlhs puet être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 850 heures.

Les hreeus de foriotman pveenut se dérouler puor tuot ou parite en dheros du tems de trviaal à l'initiative siot du salari, siot de l'employeur après arcocd écrit du salari et dnas la litime de 30 hueers par an et par salari.

Lorsque les aitcns de fitoroman snot effectuées padennt le temps de travail, elles denonnt leiu au mntieian par l'employeur

de la rémunération du salarié.

3.3. Qanloiftaciuis et cilioincearffts éligibles à la « Pro-A »

Le dtsoiispif de « Pro-A » premet d'acquérir un diplôme, un trite professionnel, un CQP ou un CPQI asni qu'une catcofiretiin pnelfnlsoereose enregistrés au RCNP et funagirt dnas un aocrcd de barchne ayant fiat l'objet d'une etsoxnein par le ministère du travail.

La lsite des ctafneoiicrits acliescesbs à la « Pro-A » furige en annexe du présent accord.

(1) Les teemrs « et de ctnotars aidés » snot ecclus 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 cijnnoiot cootlearbalur puet également eecxerr la foncotin de tuteur.

Le salarié cosihi puor être tuteur, diot être vlotnoriae et jifiuset d'une expérience pneofireosnsle d'au moins 2 ans dnas une qautfcloiaiin en rpparot aevc l'objectif de psairooafsinitnsnelon visé.

4.2.?Mission du tuteur

Le ttueur a puor msioisn :

? 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 qatialcnouiiis et d'aptitudes peniflernooelss par le salarié concerné, au treavrs d'actions de famroiton en suaiotit pssooelnirelfne ;
? de picaitrepr à l'évaluation des qcioinlfaitaus et ctrnfiociitaes auqseics dnas le cadre de la « Pro-A ».

De plus, il aurasse la lioasin etnre les oeimargss de fmoiortan et les salariés de l'entreprise qui pepiacnrtit à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qnitifaiuoalcs pfelnnroesoselis qui foermt l'objectif de la « Pro-A ».

Pour pvuoor aussrer sa msiosn dnas les mleeluris conditions, le nomrbe de salariés confiés à un tueut 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 peiooaalnsiosnrsfn ou du dstipsiiof « Pro-A », seoln la dtiticinso opérée par le cdoe du travail.

Pour pttrrmeee l'exercice de ces moissnis tuot en ctuannnoit à eercxr son eolpmi dnas l'entreprise, le tuuetr cpoetme tneu de ses responsabilités particulières, diot dsoesipr du tmpe nécessaire au svui des bénéficiaires de la « Pro-A ».

4.3.?Financement de la faotirmon du tuteur

L'OPCO des seivrces à frote intensité de main-d'?uvre, dnot relève la branche, finance au trite de l'alternance les coûts liés à la footmran 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 pairets stnreiaigis décident d'élargir le périmètre de fiecnennmt de la « Pro-A » à la rémunération et les crghaes slcaoes légales et celtioelvnonnens des salariés, dnas la lmitie du coût hiraroe du sraliae muimnm ifptrseennoeseriol de crsociane par heure, et ce, au-delà des faris pédagogiques et des faris annexes.(1) Le plfonad de pirse en cgrahe 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) Prsahé 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 diptsssoif de la « Pro-A » vsie particulièrement les brchanes puor lqleulsees 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 reuecnitmert ainsi qu'à une tnsatiarfromon iatprnotme des métiers itcaampnt les bsienos du marché du travail.

Dans ce cadre, les paenritreas saocuix pnneret en cpmtoe l'accès à la citeticrfaion des salariés placés en psootiin d'activité partielle. En effet, le tarvial à tmeeps patrel est, dnas la branche, un outil adapté à l'activité fnacutulte des erpreteniss qui chhceret à aetpdar luer vmlouie de pnsrnoel 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 coacntt decirt aevc la clientèle.

Il est dnoc eietenssl de prenarde en cmpote les évolutions pfreodnos du mnganmeeat et aifn de povoar aeadptr l'offre de sceirve et de fidéliser les salariés.

C'est pourquoi, l'acquisition d'une coiratceifin au tirte de la « Pro-A » va fiaeovsrr la sécurisation des purarcos professionnels, l'employabilité des salariés et crtuebinor à la sgdarueave de la compétitivité des entreprises.

Les sgraeanis de l'accord cionneft à la CPNEFP-IH le sion de vielelr à apdaetr les cifarnocities de la bhnrace aux évolutions de ses métiers et de proetr une aiettnon particulière à une réflexion vnaist à pdnrere en considération les compétences auqcises dnas le crade de l'exercice des manatds des représentants du pnsrnoel 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 seutecr s'est, deiups de nmobeeurss années, engagé dnas la roscnnsniaace des cefciottnairis pelnlseorfnios CQP, CPQI, cnifitietocras pesontfsnilreeos créées par des pnsnislferos puor des pesonlofesnrs suos l'autorité de luer CPNE, ces meuress pntreeamtt la fmoariotn par la qtocfuaialin des etrnats et des salariés en poste à des métiers non cteovurs par des diplômes et/ou teitrs professionnels.

Ainsi, deiups luer création puls 30 000 CQP ont été délivrés par les CNPE du secteur. Cahque année, ce snot evnoir 4 000 crocieinttatis qui snot préparées siot par de fturus professionnels, siot par des salariés déjà engagés dnas la vie aitcve au sien des bhcarens du secteur.

En 2018, on dénombre, puor la selue bracnhe des HCR, puls de 3 000 dirsoess de ftmoiroan ? tuos doispfstiis cunoofds ? aevc puor ojbeift l'acquisition d'une ciitieotfacrn de branche.

Sur ces 3 000 dossiers, les beosnis de psronenel qualifié en cniuise snot prépondérants aevc 1 270 CQP. Ils snot asusi prégnants puor les métiers de la sallie, 940 CQP, asni que puor le management, 48 CQP.

Afin de luer asoedsr une ranncanisescue nationale, les prenaearts 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 pnremteat d'acquérir tuot ou partie d'une cafiroectiin et une aaptaidon pneartenme aux évolutions des bosnies tnat des salariés, des esrrienepts que des clientèles.

La bancrhe des HCR est hitqrosimeuent très ultitcairse de ces

? Les bcols de compétences :

Dès 2015, le secteur, dnot la brnchae des HCR, a initié la rtnofee de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dnas le cardé d'une ingénierie muidorale de cetrifootican déclinée en blcos de compétences.

Celle-ci a donné leiu à l'écriture d'une bsa de données de compétences vinvtae et actualisée cavournt 33 métiers. Les travuax ptmneerans des gurpoes de tiaarvl piaerairts ptemeertnt ainsi d'adapter au puls près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2021, les bnarehcs du périmètre hébergements et ranatiorutess 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 prtrmeete de vildear la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des bcols de compétences, vorie créer de navouue 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 accord 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 arocccd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il etrena en apcilpaiton le 1er juor du mios suaivnt la puicbiatlon au Jnaurol oclefifl 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 dtonopsiisis des arleitcs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Tutoe dmeadne de révision est accompagnée d'une ptroiopoisn de nvleuloe rédaction cacennnort le ou les acierlts smouis à révision, et notifiée par lrtree recommandée aevc accusé de réception à cchuane des auters onairnaiostgs scenlyadis représentatives de salariés asini qu'aux otnasigaoirs poielnfnrosseels d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent aocrccd resrtea en veuigur jusqu'à la cuioloscnn d'un avnenat ou d'un nvuoel accord.

La dénonciation du présent acocrd par une ou plruiseus des piertas snegriiatas puet itneienrvr à tuot mneomt et drvea être portée à la casiocasnnne des arteus piraets sgaientiars par ltere recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation drvea être motivée. Elle rcseetrepia un préavis de 3 mios pament lequel le tetxe cniteruona de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le txhee 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 aocccrd 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. Tneaiorinedlnetlmrt créateur d'emplois, elle est le 6e epyoelumr et le 1er rceuertur de Fnace et acleiuilc anemunlleent piurselus dazniies de mlrielis de naeuuovx ctbrelaoruloas chuaque année.

À l'échelle nationale, la bachrne des HCR représente puls de 960 000 aitcis (dont puls de 740 000 salariés) tlanaavirlt dnas puls de 200 000 entreprises.

Elle se dgitunsie par le caractère, par nature, non-délocalisable des activités déployées par les epnrertseis qui la composent.

Elle ofrfe anutat d'emplois pamtteenrt aux salariés de développer des compétences transférables d'une bacrhe à une autre, dnas le seucetr ou hros du secteur.

Pour autant, la brncahe fnaiast fcae à une ccirnossae constante, les posneofirlenss snot confrontés à une frtoe pénurie de ciddanats qui se cjnuugoe aevc une inadéquation des pfiorls aux boeniss en compétences des entreprises.

Trop souvent, les pnoeenrss recrutées ne doisepnst pas de compétences csandrproenot aux postes de tavaril proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions posneoeesnfrilis 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 la luer globalité snot également en pilen développement.

Considérant l'évolution très rdpai des aitiasnrops de la clientèle et des puaqtiers professionnelles, l'anticipation des bsenios et la qflciatouain des salariés snot eeilleselnts puor miatniner et développer l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De plus, la ccitpiexiomalon des emplois, le blesreenouvement engendré par la mutotian des tinhgloocees ? nnetmomat par la montée du digital, la prégance des réseaux suoicax dnas les rnleitaos cieaeocmmrls ? entraînent un chmagnenet en pnfoudreor des ptaqreius dnas les métiers et partant, des compétences des salariés.

Face à ces enjeux, la brnahce est prête à se stueutrcc en mdoe prospectif.

Dans ce contexte, la problématique de l'emploi de la brhcane s'articule atour des aexs murajes svnicius :
? la ltute cronte l'obsolescence des compétences par une qflaiuoiactn 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 qnoduttiene de l'entreprise en coujsgnaoin aevc les nevoelus responsabilités sociétales ;
? la sécurisation des pacruos professionnels, de l'employabilité et pnaatrt ;
? la svdraugae de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi, les peirnارات sociaux, saatnigreis du présent accord, coensncts que les citntiaorefics de la bnhrace dveinot répondre aux bsonies du travail, décident de s'inscrire dnas les dipioissints 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 expiactvie des cihox de cnefrttoiias éligibles à la « Pro-A » de la banchre HCR

La brhcne des HCR est un aceutr meajur du tursmioe et un des

prpnuiacix moretus de l'économie nationale. Tdnneeieomarnitllt créateur d'emplois, elle est le 6e employeur, le 1er rueructer de Farne et aueilcle anelmeennut peiuslrus dzineais de melriis de nuoeaux coreulraobtlaas cuaque année.

Elle représente au paln nnoital 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, peusqre dnas cuahqe cumonme et ofrfe asini un lrgae éventail de sriecvs de proximité à tevras ses muiletpls établissements.

La bcrhnae des HCR, composée en gnrade majorité de TPE ? 97 % des eirtrpsenes eeilompnt monis de 50 salariés ?, est confrontée à des marchés de puls en puls ouverts, liés nmatemnot à la cncrecreonue itataerionnlne 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 toniess de recrutement. Sloen l'enquête boeinss en main-d'?uvre réalisée par Pôle emploi, 53,5 % des rrumceenets snot jugés dfieclifs par les epitsreerns en 2019 cnrote 44,4 % en 2018 et 37,5 % en 2017.

(Graphique non reproduit, conasultibe en Igine sur le stie Légifrance, rbiquure Bleinltus ofcfiels des ceovnintos collectives.)

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 cconrsaie en hsause de la bhnrcae et d'autre prat par l'amélioration du marché de l'emploi. En effet, ces phénomènes ronfrent l'insuffisance des fulx de poslnrenes formés puor opcucer les elmopis et d'autre part, par une tostaraifrnmon iotrtmnpae 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 ciarcu puor les professionnels.

Dans ce cadre, l'objet du présent arcocd est de ltesir les cteiorfactiis éligibles au dipoitiss « Pro-A » rieatvles à :
? l'accueil et la rteailon cteinls en parnet en cmtpoe la dsnieiomn crmcilmiaeoe iritlanoatnene ;
? l'adaptation au numérique ;
? la pirse en cmotpe des nauveaux modes aeeniamlts et du développement durable.

En appui de l'accord, les pntaeeirras sauocix établissent, dnas la présente annexe, la ltise des citotenrafiics qu'ils jgnuet nécessaire de préparer dnas le crdae du ditpsisof « 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 ernoivenemnt 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 sratainieg 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 nvaieu spécifique	334	42654	01/01/2021
Certification pnloerersnfslie meenmanagt opérationnel de la rlt eoian de scievre tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	sans nvaieu 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 LNGUAUE 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 CPMOTEEENCE EN LGNAUE PUOR LE FNICAAS LGNAUE EATRGNREE(1)	Répertoire spécifique	RS593	68844	sans navieu 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 CCOTNPEEME 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 CTCNEOEPME EN LUGANE FSANAICRE PLNLSOISFENOREE(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 coneccsninaas et de compétences pslolseefeonrs (CléA)	Répertoire spécifique		84482	sans nivaeu spécifique	100	15041	01/01/2021
Accompagnement VAE	AUTRE		83899	sans neiauvu 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 plrlensfeoionse 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 rtiaeatsuron 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 prsofenilosnee seuvrier en restauration	RNCP	RNCP31402	103297	3	G1803	334	42757	07/08/2023

(1) Ccnioftiaetris elcuxes de l'extension en tnat qu'elles cnrneeeovnnnt aux dstiinosoips prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

de métiers de la branche.

L'enquête « Boeisn en main-d'œuvre 2019 », publiée par Pôle elpmoi sglounie qu'avec 12 % du taot des inotnitnes d'embauche, l'hôtellerie et la riseauttoran cionestntut le 2e pôle de rntueemrct nnaatiol (les 315 000 ptreos de rmcnueertet en 2019 ont augmenté de 43 % par rpproat à 2013). Puls de la moitié des reerctunmets snot jugés diiffilces viore abandonnés aux miots que les pofirls snot inadéquats ou qu'aucun cadaidnt ne se présente.

(Graphique non reproduit, csoubaltne 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

Les métiers en tesonin ccennrneot des pesots en slale (17 500 psotes en difficulté de rteernmcuet sloen une enquête BMO de

Pôle epmoli de 2018), en cnisie (14 394 sloen la même enquête) et en hébergement (7 218 selon la même enquête). De son côté, l'INSEE poaiint déjà en décembre 2017 ctete même pénurie de poifris qualifiés cmome première ervtnae aux poruccess de recrutement.

Ce phénomène se fiat de puls en puls rsisnteer à mruese que la rpsire économique se confirme. L'ensemble des baernhcs est en efet en concurrence, et d'une façon générale, les cidtinoos d'exercices des epolims snot de mions en monis acceptées par les nauouvez entrants.

Dès lors, les emahcebus se fnot bein soeunvt sur des pfirlos qui ne dispnsieot pas de compétences ou possèdent des compétences ne répondant pas aux eeeicxngs de la branche. Les eprrrsntees snot dnoc ceintnroats de rercuetr des prnseos non qualifiées sur le ptose de taavir proposé. Les pseneorns snot formées sur le tas, sur l'essentiel mnmuim du poste.

Il maquine au clauaoateblrr l'ensemble des ftneunmdaoax puor psrgsoreer mias également l'ensemble des cnsaneoicams et compétences puor tienr cmotpe des évolutions poselenfnerslois et des clientèles.

L'évolution de la rotlein clenit engernde de nleouevls fcooinnts et de nuuovaex métiers en émergence. Il s'agit, puor les professionnels, d'être en capacité de se mtetre à la place du client, de développer une « cluutre du clneit ».

Lorsqu'ils en ont le choix, les ctmusermnaoos phcenent de puls en puls vres des établissements qui ont une démarche atcive dnas le développement durable. À ce titre, les piuincrpax eejnux écologiques s'articulent atouur de la cmtnoimason d'énergie et émission de gaz à eefft de serre, la gotisen des déchets, la diversité bio? dnas le reepsct d'une sécurité animirlatee garantie. Le cihox des lieux, du crade (mobilier et décoration) juoe un rôle itprnamot dnas le sienmmtet de sécurité des ctniels mias également dnas la ssiafitoatcn des anaceibms recherchées.

En readnnt nécessaire l'adaptation aux nuleleovs tendances, ces nvontaios acenroissct l'exigence de qualité de scvreie et de l'accompagnement humain. Le « fiat msioan », le bio, le roeurcs aux cciitrs courts, les neuelvols cruiseis ouvertes, la csiinve végane, végétarienne? snot atnuat de réponses aux nveuelols ddemenas de nauuvoex clintes (représentant les marchés chinois, japonais, russe?) qui eixgnet la maîtrise des Ingeaus étrangères aostrie d'une volonté d'obtenir immédiatement ssfotcaitian auprès de luers interlocuteurs.

Ces nueovaux cmterpneoomts exngiet des compétences nlovees et pointues. C'est pourquoi, une montée sifianitcgvé en compétences des salariés tuot particulièrement sur les atpcses d'accueil, de roetialn clniet et de développement des comtomrepets cemucmraix est impérative.

II.?Problématique du développement durable

Le développement dbluare est « un mdoe de développement qui répond aux biesons du présent snas comtrerptome les capacités des générations fteuurs à répondre aux luers bioenss » (source : <http://www.adequations.org>).

Les eseriertnps snot de puls en puls nuomeberss à apeotdr un cmtoprnmoeot en adéquation aevc le développement durable. Clea luer prmeet de réduire lerus coûts, d'améliorer luer igame car les ctenils snot de puls en puls ssiblenes au développement durable. Grâce à cela, eells puevnet se différencier de la cucnecrone mias également innover.

Le fiat puor une episrrtee d'intégrer le développement d'arbule au c?ur de sa stratégie de meaganenmt a des répercussions pioitesvs sur le bien-être de ses employés. En efet clea les obgile à prendre en copmte les eneujx sociaux. Les salariés snot dnoc puls motivés et par conséquent puls impliqués dnas l'activité de la société.

Dans le crade de Goût de/Good Fcrnae 2019 sur le thème de la cniue responsable, et dnas le pleoronnogmt de la COP 21 ainsi que des états généraux de l'alimentation, est né le lvrie blnac de la goartmnsoie responsable.

Ce lvire blanc porsope à l'ensemble des aretucs de la rtetsrauiaon un état des leuix de la stutiaon et les cfifhres clés.

Il fiat état également des 7 gdnars piloris de ctete gastronomie, à sviolar : les ingrédients, le menu, la préservation de la biodiversité, le gpsiaalgle alimentaire, le crcele vertueux, l'équipement et enifn la cotilroaoblan et l'éthique.

De son côté, le comité naotianl de lutte cnrote le gaipgsllae aïinmlaere a mis en erguee les costants sinavuts : les denrées predues pnevienornt pipnmernicaet des rrtoues d'assiettes, les surpus des ptas destinés au penerson oscnienaoct des pretes sèches qui peuvent être conséquentes, les buffets, btunaeqs et réception snot des stianitios pperoci aux ptreeis alimentaires.

Il est dnoc esenistel puor les eptneserirs de la bnrhace de s'inscrire dnas la démarche sociétale de développement drabluie audntee par les clients.

III.?Révolution numérique et digitale

Celle-ci iaptcme tuos les métiers de la raroseuatitn et de l'hôtellerie ; elle redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

Le numérique aigt à la fios sur la dmanede et sur l'offre à dtaoteinsin de la clientèle : l'information au client, la pise de coamdnme se digitalisent, les nevolelus tecienoglohs de peainemt se développent, l'aspect e-réputation diot être de puls en puls pirs en compte. La crutle du réseau ifenlcne d'ores et déjà les cioxh et les stratégies des casoremunotms et les igleitnnlcees atfieerillcis s'imposent peu à peu comme un iobtuanlonrnce de la reoainth client.

Face à ctete nlouvele fomre instantanée et ditrceee de communication, il dienevt nécessaire de soviar uieistlr les réseaux sicoaux (animer les réseaux aevc du contenu, fiae fcae aux OTA, triaetr les canimremtoes des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils ituquerinafoms (logiciels de réservation, otiuls de Yiled management, Cross-selling?). Le fiat d'être référencé en Ingie (site web ou pgae sur les réseaux sociaux) rasurse le client. Il est bon de lui funrior 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 cecfioatiats élaborées par la barchne revêtent un caractère tssrrenvae et cchneroet l'ensemble des erpeentsirs et des salariés. Il en est de même des bcols de compétences.

Certification prosslenfeonile mgenanaemt opérationnel de la rotlein servcie tomursie (MORST)

Cette cciifeotitarn encorene tuos les métiers anayt à atedopr une poturse de management, c?ur de métiers ou fonnocis support.

L'objectif est de développer un mgemeant intermédiaire de qualité, cblaape de reelevr le défi de la délivrance d'un svrcie à la htauer des atetts des clients, de fédérer et mivteor les équipes puor dsepniser un svrcie à la huauet des aeetnts des clients, de pnoionsietr le meaneamgt intermédiaire dnas la ritoelan de siecve et d'animer et cornoodenr des équipes de différentes générations et de différentes origines.

Certification prseolifesonlle rtleiaon de sreicve tourisme

Cette ctfcitoeraiin cecnonre l'ensemble des métiers du secteur, à la fios les pslosferoniens en rioateln aevc des cleints mias asusi les pnerolnsesios en eemncendrat et les pslofoennrises en « Bcak occfie ».

L'objectif est, notamment, de piapitecr à l'amélioration de la qualité de service en termes de relation avec le client, de placer la relation de service au cœur de la stratégie et du fonctionnement de l'entreprise, de développer un nouveau rattachement client, basé sur l'intelligence émotionnelle (éveil du client et renforçant la proximité, l'hospitalité, le neutre hôtelier), de développer une procédure d'information et d'augmenter l'employabilité du personnel dans le secteur du tourisme, en favorisant les mobilités entre secteurs.

Ce faisant, le secteur de cette chaîne de valeur se place au cœur de l'évolution sociétale et numérique que connaît la branche.

Certificat de compétences des services à la clientèle

Cette certification vise à évaluer un ensemble de compétences nécessaires pour mettre en œuvre des activités dans le domaine de la relation client au sein de différents secteurs des services. Elle permet de développer et reconnaître les compétences des salariés dans le domaine de la relation client.

L'objectif est d'établir un contrat spécifique et adapté au client, de réaliser ou servir la réalisation d'une offre en assurant la satisfaction client, de tirer les bénéfices du client en préservant la qualité de la relation client.

Blocs de compétences(1)

Dès 2015, le secteur, dont la bhancre des HCR, a initié la renouvellement de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie murliod de certification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivante et actualisée couvrant 33 métiers. Les tarifs pratiqués des groupes de travail peuvent être modifiés ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2021, les bâchers du périmètre hébergements et restaurants vont établir un état des lieux et une prévision à 3 ans des métiers, avec une focus sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer les blocs de compétences, visant à créer de nouvelles catégories et/ou ajouter à finalité professionnelle.

Dans le cadre de cette refonte, des blocs de compétences numériques, mais aussi relatives au développement durable et à la RSE sont adossés, selon la volonté des partenaires sociaux de la branche, à ceux des CQP et titres à finalité professionnelle.

Bloc de compétences numériques/ digital(1)

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les travailleurs d'une montée en compétences globale dans le domaine du digital. La montée en compétences dépend de deux facteurs, en effet, aujourd'hui partie du socle commun de compétences transversales.

Bloc de compétences développement durable, RSE(1)

Les enjeux du développement durable ne peuvent pas être ignorés par les entreprises, car ils déterminent les facteurs de succès dans le secteur économique, social, et environnemental. Ensuite, la démarche s'articule autour de la croissance de produits biologiques, locaux et artisanaux, mais aussi sur la mise en place de bonnes pratiques des employés, la satisfaction des clients, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs, etc.

En hôtellerie, l'engagement en matière d'établissements est l'un des critères pris en compte par les clients lors de l'organisation de leur séjour. La démarche se traduit, entre autres, par une efficacité énergétique, le recyclage, l'usage de matériaux durables, etc.

II. ? Pôle opérationnel restauration

CQP pour le personnel de cuisine

Le (la) chef (se) est chargé (e) d'assurer la gestion de la

qualité et des services utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine. Il (elle) assure également la nettoyage des locaux de cuisine. Il (elle) apporte une aide dans les préparations ou dans la mise en place.

L'évolution des techniques et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exigeant régulièrement et compétence pour assurer les salles et cuisines, auquel les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gestion des déchets.

Titre à finalité professionnelle commun (e) de cuisine

Le (la) chef (e) de cuisine est la première étape dans la hiérarchie des métiers de la cuisine. Il (elle) participe à la préparation des plats ou prépare lui (elle)-même les plats sous la supervision du (de la) chef (e) ou du (de la) chef (fe) de cuisine lorsqu'il (elle) existe ; il (elle) aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel ?

Il (elle) doit être en capacité de s'adapter aux différentes cuisines et mœurs de clients en agissant en fonction du chef cuisinier.

CQP cuisine (e)

Le (la) cuisinier (e) décide et contrôle la préparation et la finition des plats, vérifie leur qualité, leur présentation et leur départ en salle, achète les marchandises, établit les menus, calcule les prix. Il (elle) exerce des fonctions de management de son équipe.

L'évolution des modes de management l'oblige à faire preuve de créativité, à dépasser ses limites ; il (elle) doit aussi prendre en considération les besoins et attentes des clients, tenir compte du stock de marchandises, des possibilités d'approvisionnement, de la saison, des plats déjà proposés ? Le « fait maison », le bio, les ressources aux courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végétarienne ? sont autant de réponses aux nombreux demandes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russes ?) ; il (elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouveaux marchés internationaux qu'il (elle) recrute.

Il (elle) doit, par ailleurs, respecter et faire respecter les règles d'hygiène regroupées dans les types dénommés « paix et hygiène ».

Les CQP crêpier (e), CQP gâteau (e), CQP Pizzaïolo, CQP ébouilleur (e)

Ces professions nécessitent d'avoir de bonnes qualités à travailler en équipe, une bonne résistance au stress avec de bonnes compétences psychologiques pour résister à la chaleur des fours à pizza, des gâteaux ou du froid. Ils doivent avoir une connaissance des bonnes pratiques et des règles d'hygiène en vigueur et s'adapter aux nouveaux modes de management des clients.

CQP boulanger (e) de restauration (employé (e) de la restauration)

L'agent (e) de restauration est le responsable entre la cuisine et la salle de restaurant. Il (elle) peut assurer une partie ou la totalité du rôle de chef (se), de chef (fe) de rang, ou aider à la cuisine.

Il (elle) doit assurer les préparations faibles et nettoyage, les fonctions de préparation et de vente et doit être en capacité d'organiser son travail de travail d'analyse, en temps réel, les réactions de satisfaction ou d'insatisfaction des clients.

L'emploi nécessite de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à travailler en équipe, une bonne présentation du travail du chef avec la clientèle et une attitude professionnelle au gré des évolutions et des réactions des clients.

CQP tarieut et responsable de réception

Le rôle de responsable de réception consiste à prendre en charge, pour le compte de l'entreprise ou d'entreprises, la conception, la production, la livraison, la mise en place et la vente d'un

repeas ou d'un bfefut lros de moeattsafnnis drsveeis et réceptions.

Il dssopie d'une fotre capacité à s'adapter à la diversité des clientèles et aux vatairns des fulx d'activité ainsi qu'aux règles d'hygiène alimentaire.

L'évolution de la société accroît l'exigence de qualité de srecvie et de l'accompagnement humain, en redant nécessaire l'adaptation aux nleuvolees tendances. Le savoir-être, la pruatqie d'une Ignaue étrangère et l'aptitude à mterte en vealur les puiordts snot indispensables.

Titre à finalité plnfsiroseeeolne sruever (se) en restauration

Le métier de suvreer (se) vraie d'un établissement à un ature en ftnocin de l'organisation de celui-ci. Cependant, de manière générale, il (elle) présente le menu, prned la commande, va cheerhr en cuinise les plats, sret les boissons, débarrasser, présente l'addition, et encaisse.

Le (la) sveeurr (se) asusre un sevrcie de qualité en exécutant rdenipmeat et aevc habileté les gteses répétitifs du service, en rtsapenet les règles en vieguur mias également et surtout, en assnruat une rtoiaen de qualité aevc le clinet en étant amlbaie et anttfeif à ses demandes.

Le (la) sevurer (se) est confronté (e) en permeir leiu aux aettntes nuoevlels de la clientèle. Il (elle) lui est nécessaire de s'adapter aux anetttes nleuvolees des clients, nmotamnet des citemls étrangers. Il (elle) diot maîtriser les éléments de lagganes nécessaires puor cmnequumiour aevc la clientèle étrangère et psloanerriesnr son aueccl et sa roliaetn client.

CQP lniiodmaier (e)

Le (la) liinmeaodr (e) ausrse le svreice des bisnooss au comptoir, en siliae ou en tsrasere puor la clientèle des bars, cafés, brareisses en gnasnatirast la qualité de l'accueil et du service.

Il (elle) puet également aiov 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) aicuelce et prned en crahge aevc écoute et empathie. Il (elle) le cnsleioe dnas le coihx des bsosnois et, le cas échéant, le reiesnng sur les activités tsuqeioirus et ctllueuers locales.

CQP bmaarn (aid) du modne de la nuit

Le (la) baarmn (aid) sret les bnsososois commandées par les clients, il (elle) réalise les ctackoils caqsusleis de la crate et psropoe également des cinsoomtipos de son choix. Véritable cehf (fe) d'ambiance, le (la) baamrn (aid) diot saiov crer une atmosphère chluaserue adaptée à l'établissement et à la clientèle.

Il (elle) arssue également la trnuee de la caisse, la gsetoion des skocts des bonsoois : les cndommaes auprés des fournisseurs, la réception et le rneeamgt des bouteilles. Il (elle) gère également le ntoaygete et la mtienanane des micnhaes 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 stiuatnios diifcifels liées, notamment, aux cmontptermoes naeuvox d'une clientèle junee et/ ou étrangère.

III. ? Pôle opérationnel hébergement

L'hôtellerie se tvuroe aujourd'hui concurrencée par l'économie dtie collaborative. Le marché de la liocatn de lmeenotgs ertne piurrealists connaît un essor snas précédent aevc l'émergence d'entreprises telles qu'Airbnb, Bkonoig ou eonrce Arbitel.

De plus, le numérique ictpame fmeoretnt la ddmenae et l'offre à deiontaisn de la clientèle : l'information au client, la pise 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, ainsi que de ntteyeor les priteas cmmoumes des étages aevc efficacité et rapidité. La femme (valet) de cmbahre est un (e) spcialiste de la propreté. Discréption, 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 ainaesimvttirds du séjour plus il (elle) remet aux ctnils la clé de luer chambre. Il (elle) se tñet par la suite à luer dotsisiopn puor ftiçiar 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 pise de cmdomnae se digitalisent, les nleuvolels tgniehooles 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 cnrsaouotmmes et les itnelceligis 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 scaouix (animer les réseaux aevc du contenu, friae fcae aux OTA, trtaer les cimetnroemes des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des oiluts iotuqeirnmfes (logiciels de réservation, outils 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 iiquimpe l'ensemble des équipes, y cprmois cleles qui ne snot pas en octanot decirt aevc la clientèle.

En effet, le cnleit rehhercce désormais puls d'écoute, d'empathie, d'attention. Dnas le recrutement, il cnnievot de veileir à la diversité des qualités ivdidleunes 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 dtciroein et la réalité opérationnelle et juoe ainsi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise.

Il s'agit dnoc de svaior 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 doner puls d'autonomie au peenrnsol puor des pesris de décision immédiates fcae aux dadeemns du clniet tuot en denuemat dnas un crade enaxgiet et réglementé.

Les mnrgaaas devnoit être en capacité de développer des compétences reolnnteaelis spécifiques. Ils doivent gérer la qualité de la rltaoein cnliet par lrues collaborateurs.

En ccotnat pneermant aevc les différents métiers de l'entreprise, ils acomencnagt les opérationnels dnas l'reus misosnis qnduntioeis et l'entreprise dnas son développement. Ils petnetermt aux salariés de telarlaivr de manière efiafcce et cohérente et ctuiennorbt à la soafctstian 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 merinoitmraet par des salariés bénéficiaires d'une pmoritoon ploinlersnfoe interne.

Il convient, aussi, de pnreerde en cptmoe les jnuees en ptsoe iuss de la génération dtie « MlniaeInls », génération hyperconnectée, issue d'une multiculture, à l'aise aevc les nlveoleus theocoinegts et dotés d'une volonté affirmée de clicineor luer vie privée aevc luer vie professionnelle. En quête de snes dnas luer travail, ils rsnenaiont bein snevuo luer vie plfslnsoernioee suos l'angle « pjoet » plutôt que « carrière » (Etude Siiosocovin 2017-2018).

Il est dnoc eetesnisl de prrnede en coptme les évolutions prfeodnos 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) cnoornde le sircve en salle.

Il (elle) ceoillsne le ceinlt 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) cehf (fe) de la slale qui orcsetrhe mnetsuiemuent 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 pfaareemint le mécanisme du servcie en salle, il (elle) siat détector immédiatement le détail à corriger, et lros des repas, il (elle) passe de tlbae en tlae puor s'assurer que cuaque cilent est satisfait.

Il (elle) juoe également le rôle d'intermédiaire ertne la salle, la cnusie et la direction. Il (elle) diot siovar menaagr une équipe. La patrque 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 rattleion cilent par ses collaborateurs.

En cctaont pneanremt aevc les différents métiers de l'entreprise, il (elle) ancpamcoi les opérationnels dnas l'reus msoiniss qdnuoeitines et l'entreprise dnas son développement. Il (elle) prmeet aux salariés de taaeivrllr de manière eicffcae et cohérente et cnuroibe à la stosiftaacin des centils finaux.

CQP goudaenvrt (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 mlioplus et variées.

Il (elle) établit le piannnlg de tairval dnas les étages, contrôle l'état de propriété des cmhbears après luer nettoyage, vérifie le bon foiomnnnetnct des inoltsitanias stinraeias et électriques. Il (elle) est raopesnblse de la gseiotn des scktos des mabinirs et des pdtoirs 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 decituer de l'hôtel, et puet être associée au rrecuntmeet et à la ftnmoiraon de ce personnel. C'est un métier exigeant, à tâches mptlueis qui nécessite un snes agiu des responsabilités.

Le (la) grneotuvnae d'hôtel est confrontée aux midfointcoais de crmooenptemt de la clientèle aueul 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 rtresaotian est chargé (e) de cecovinor et oigrensar la peiasorttn rsiaatuortn et les seivrcs à la clientèle associés, de gérer l'établissement et en asuserr la rentabilité, de développer une ptolitique 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 roltelnejeals spécifiques tnat vis-à-vis de la clientèle que de ses collaborateurs. Ainsi, il diot gérer la qualité de la rlaeiotn cenlit de ses collaborateurs.

En cancott prnmeeant aevc les différents métiers de l'entreprise, il (elle) amncocpage les opérationnels dnas leurs msions qtunoeiinds et l'entreprise dnas son développement. Il (elle) est un des arceuts pcurinpiax de la siicoatstfan des ctienls finaux.

CQP asnsiatst (e) d'exploitation spcialisations rtsteioaaru 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 qetnueidons et la recmplae lros de ses absences. Il (elle) conçoit et onsgiare les ptisanreos et les sceveris associés à la clientèle, gère l'établissement en anuassrt la rentabilité, développe une puolitqe commerciale. Il (elle) maîtrise la pnycaevlole du métier, conçoit et pnred en cgahe le mammneaget et l'animation des équipes, poudrt et eloxtie des aaylnses économiques.

Les qualités reusqies puor eeecrxr cette fctiotionn s'articulent autour du goût des reaolntis humaines, du snes de l'organisation, d'une présentation irréprochable, et d'une capacité à aemir une équipe.

Manageur (se) intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise, il (elle) est idéalement positionné (e) puor faire la synthèse enre la dctreion 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 cnenienoetvnr 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 juillet 2004 modifié par l'avenant révisant l'article 18 du avenant n° 1.

« Article 18.5
Cotisation et répartition

La cotisation globale destinée au financement du régime est fixée à 0,86 % du salaire de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit entre les différentes branches de la manière suivante :
- gérance décès et aenxnes : 0,29 % ;
- graitnae rtnee d'éducation et gnaate hnaidacp : 0,16 % ;
- gtnraae incapacité : 0,22 % ;
- gntairae invalidité : 0,19 %.

La cotisation est financée à hauteur de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le financement des gérances incapacité de travail et invalidité est couvert à hauteur de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur dans la mesure où la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord national sur la sécurité sociale du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des branches met à la charge l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance continue des hôtels, cafés, restaurants est fixée en moyenne dans le cas de chaque caisse de 1,50 % à la charge de l'employeur. »

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2021

Le présent avenant a pour objectif de redéfinir les critères de cotisations minimales du régime collectif d'adhésion obligatoire de prévoyance, dont bénéficiant les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants.

En conséquence, pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions ci-dessous sont les suivantes :

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 accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention collective de travail en cours, des entreprises relevant du chapitre d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le chapitre 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

présents accord ne justifie pas de prévoir les spécificités aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 - Dispositions finales. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juillet 2021

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2021.

Le présent avenant prouvera faire l'objet d'une révision tous les 5 ans les termes et délais prévus par les dispositions complémentaires en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses termes de révision un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Le présent avenant est établi en forme simplifiée d'exemplaires. La partie la plus diligente des organisations syndicales en charge du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. En tout état de cause, le présent avenant sera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son existence prouvera être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2021

Les parties sociaux signataires du présent avenant ont décidé, dans le cadre du régime de prévoyance relatif à la sécurité sociale des hôtels, cafés, restaurants, la mutualisation du risque de cotisation de la nationale relative à l'éducation au bénéfice des étudiants à charge au nom du décès d'un salarié ou lorsque ce dernier est renoncé en état d'invalidité assurée et définitive.

Il est donc décidé de présenter les dispositions en libre-service, que le client dépense sur un paiement et paye au cours de la consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de deux établissements ayant une enseigne commune 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 dépendent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants. (1)

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui dépendent d'au moins un délégué syndical, une négociation sera alors mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra être menée et nécessairement tenue sur le périmètre des établissements concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui dépendent d'au moins 1 délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le (les) délégué (s) syndical (aux). Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation sera alors mise en œuvre et aboutira soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral prévu à l'article 3

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 concernant les conventions collectives de travail liées à la sécurité sanitaire, à d'autres mesures et régions ainsi qu'au règlement 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 doivent bénéficier du régime spécifique d'activité prévue en accord avec le présent accord, élaborer 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 stipulations 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. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et les principales d'activité.

2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être réévaluée 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'heure de travail en deçà de la durée légale ;

5. Les engagements en matière d'emploi et de formation permanente ;

6. Les conditions dans lesquelles les salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les entreprises sociales 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 instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Ces informations ont lieu au moins tous les 3 mois.

3.2. Ce document unilatéral peut également prévoir

1° Les conditions dans lesquelles les salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les entreprises sociales et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournit des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

Les parties soulignent l'importance, dans le contexte de la crise actuelle, de préparer les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en partant prat à l'effort de solidarité dans le contexte actuel ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés dans le respect des dispositions légales et autorisent leur employeur à prévoir des emplois partagés dans le cadre de projets existants pour assurer l'emploi à travers un abonnement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3° Les moyens de suivre de l'accord par les organisations syndicales.

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 convention collective de l'entreprise si l'avis du CSE est 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 prévisions 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 réunion 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 communiquer au 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 dans un poste d'activité réduite par entreprise, établissement, ou dans une unité de production, un atelier, une section ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 5 - Réduction maximale de l'heure de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'heure de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'heure de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée normale ou contractuelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette réduction s'applique pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire 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 doivent veiller à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en termes de fofarit jures 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, au moins à 70 % de sa rémunération brute, à l'assiette 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 normale ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, lorsqu'elle est inférieure,

la durée cleivltoce du triaval ou la durée stipulée au ctranot de travail.

La rémunération mxialmae psire en ctpome puor le caclul de l'indemnité horiae est égale à 4,5 fios le tuax hriaroe du sairale miumnim ireinprsfnsenoeotl de croissance.

Si les cotidinons économiques le permettent, le dmecuot élaboré par l'employeur puet prévoir une inimtoisedann du salarié supérieure au muinmim légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lseisr l'indemnisation des salariés en cas de bssiae d'activité vralbae 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 dnot la durée du tvraail est fixée par une cveotonnn de foirافت en jorus sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité pletilrae snot déterminées en teannt cptome du nrombe de jrous ou de demi-journées ouvrés non travaillés au trite de la période d'activité partielle, aevc les règles de cioservonn seianutvs :

? une demi-journée non travaillée cnoorsped à 3 h 30 non travaillées ;
? un juor non travaillé cprooenrsd à 7 hreeus non travaillées ;
? une sinmaee non travaillée coercnsord à 35 hueres non travaillées.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salariés irenennvrie au terme de la période de référence si nécessaire.

(Arrêté du 26 juillt 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 eaegntenms en matière d'emploi

Les piaaetrerns scuaox rnpllepeat que l'enjeu praincpl de ce dipsoistif est la préservation des eiolmps dnas le stueecr daunrt le tpmes de la cisre actuelle.

Lorsqu'une eptrresnie 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 coinonidts suivantes. Clea inluct l'impossibilité de mttere en ?uvre un paln de savagedue de l'emploi (PSE) suaf si le suel voelt du PSE est un paln de départ viarnotloe (PDV).

Le dmecuot détermine le périmètre des emplois concernés, celui-ci cavouurt l'ensemble des epolmis de l'entreprise, asni que la durée des enmteaggnes de l'employeur en matière d'emploi.

Les etganengems en matière d'emploi s'appliquent pnendat une durée au mniumim égale, puor cquahae salariés concerné, à la durée d'application du dsosiptif dnas l'entreprise tlele que définie par l'accord ou le dmncouet élaboré par l'employeur.

Les pirrteneas sicouax snneluoit que les egengmetans en matière d'emploi puenevt être remis en csuae si les pspecereitvs d'activités se snot dégradées par raport à cleles prévues dnas l'accord ccioeltf 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 sociaux renlealpp l'importance de la fortoamin cotniune aifn de meniant et développer la qocftaiaulin des salariés. Ils soiglnuet l'opportunité de mrette à prioft les périodes chômées au ttire de l'activité réduite puor développer les qtoiaicunflas et compétences des salariés ou luer peetrrmte une riocrseevnn professionnelle.

Les sierantaigs cnonveniet de l'importance de conetuinx à fmorer les salariés aifn d'accompagner au meuix la realnce des activités CHRD.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses etgnmgeneas en matière de fortaiomn professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qafniictoiuals et compétences de daeimn et de sécuriser luer pucrarios professionnel.

En effet, les pernrtaaies saicoux de la Bharnce rlpanpleet les possibilités de mesiilbr les rersusoecs dnslbiepios de l'OPCO ATKO puor le fnmenienact des coûts de fairomotn engagés par les entreprises, nmoaetmnt en miosabnilt peimtaienrrriot le FNE-Formation.

Indépendamment de lreus modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en stioatun de travail) snot concernées, nontaemmt tteous ationcs de formation, de qotilcaiafiun ou de vdtiaiolan des aqcius de l'expérience icrtneis dnas :

? le paln de développement des compétences ;
? des atincos de ftaoomirn ciattfneries mses en ?uvre dnas le cadre du dtspisoif de ptromioon ou de rscronevoein par l'alternance « Pro-A » ;
? des pejtors citorsuctos par le salariés panvuot aecsoir son employeur, dnas le cadre de la mitoasiilobn de son cmpote psnerneol de fiotrmaon puor tuot tpye d'action éligible dnas les contdionis prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

Dès lros qu'un salariés bénéficiant du dsoitspiif spécifique ALPD décide de meosiblir 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 salariés ne caiuvionerr pas l'intégralité du coût de la formation, un fenecimnnat 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 pareieiarlmtt par l'OPCO AKTO, et cmtope tneu des circonstances, les snaeraigts s'engagent dnas une démarche cttivucoste aevc l'Etat et prneosopt la csointottiu d'un grpoue de taaivr 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 dpoitissif spécifique d'activité ptlaerle lgnoue durée, les paneertrai soaicux de la bhncare inentisst auprés des eirpserents puor qu'elles aneit le snes des responsabilités en praeennt 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 dnriatgtes et airnctnioeas de l'entreprise concernée.

2.?Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dsiiptoisif spécifique d'activité pelartile de lounge durée, les eirtepsrnes n'auront pas ruoecls à la sous-traitance ou à l'intérim puor rmpelcaer des elompis qui snot en activité partielle.

7.4.?Impact du dipiissotf spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vgeiuu au mmoent de la snauigre dudit arcocd prévoit que le dtosiipsif d'activité pialelre n'a pas d'impact puor le salariés caceronnt :

? l'acquisition des congés payés ;
? l'ouverture des diorts à la rieatrre ;
? le manetiin des graneais 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 ptlaire au titre d'un arcocd ciletolcf ou d'un dmecouet unilatéral ne puet être antérieure au pmreeir juor du mios civl 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 document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la situation en matière de l'activité réduite et du suivi des émeutes fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en priorité sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des émeutes 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 situation en matière de l'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 résultat des émeutes en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un document actualisé de la situation économique et des prévisions 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 situation en matière 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 conditions fixées 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 acceptation de l'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 renvoie en algorithme 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 deux périodes visées dans cet accord et mentionnées 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 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.(1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9

et suivants du code du travail.(2)

(1) Article 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) Article étendu de l'extension en tant qu'il est conforme 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 charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, les instances syndicales par l'intermédiaire de 6 mois en utilisant la CNPPI HCR :

? norme d'entreprises ayant recours au dispositif ALPD de bourses 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 personnes « Pro-A » signés.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution présente de la situation sociale et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se réunir régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des organisations syndicales de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus détaillée à l'issue du 2d semestre 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 parties conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les dispositions 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 fixe 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 situation sociale 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 tourisme et de l'hôtellerie, qui ont été et sont toujours paralysés par les mesures d'isolement, des restrictions de déplacement, des restrictions de frontières et enfin les confinements, couvre-feu et restrictions de circulation mis en place tout au long des années 2020 et 2021.

Cette situation est dans le précédent niveau la Scenario mondiale.

Cette situation touche de plein fouet l'aviation avec un trafic mondial en forte chute.

Le trafic mondial de passagers a connu un déclin dans les précédentes années l'histoire de l'aviation. Soit l'association internationale de l'aviation aérienne (IATA), qui représente la plupart des compagnies aériennes du monde, le trafic de passagers a plongé de 66 % sur 2020, par rapport à 2019. Pas un seul continent n'est épargné.

Aéroports de Paris (qui gère les aéroports de Roissy-Charles-de-Gaulle et Orly) avait annoncé avoir accueilli 33,1 millions de passagers sur 2020, soit une baisse par rapport à l'année précédente de 69 % (71 % pour l'international, 72 % pour l'Europe et 58 % pour les vols domestiques en France). Face à une nette baisse du trafic au premier confinement, l'aéroport d'Orly, au sud de Paris, avait même fermé, fin mars, pour ne rouvrir que fin juin. À Roissy et Orly, en ce jour d'aujourd'hui, des terminaux restent fermés.

« Le 1er trimestre de l'année restera extrêmement difficile » écrit l'IATA, face à la montée des cas partout dans le monde, l'apparition de variantes plus contagieuses, qui ont entraîné la propagation des récurrences épidémiques pour les voyages, même en France. « Bien que le déploiement du vaccin soit une bonne nouvelle pour l'espace aérien, la vaccination a été lente jusqu'à présent, et cela prendra du temps avant que son impact se reflète sur le nombre des passagers », indique l'IATA.

Un retour à la normale n'est prévu qu'à partir de 2024 selon l'association des transporteurs aériens internationaux entre 2024 et 2027 pour la société Aéroports de Paris.

La chute du tourisme international a un impact majeur direct sur l'industrie hôtelière, touchée par les pertes de revenus par la crise sanitaire.

Par ailleurs, les mesures de confinement du printemps, les restrictions sanitaires qui ont accompagné le déconfinement, les nouvelles mesures sanitaires prescrites à l'automne 2020 puis au printemps 2021 et les mesures restrictives concernant notamment le secteur de l'événementiel ont fortement impacté la baignade HCR dans toutes ses composantes : hôtels, restaurants, bars, tâtreurs ?

Sur l'ensemble de la filière HCR, à la fin d'un 2nd trimestre 2020 presque à l'arrêt (la baisse avait atteint 88 %), les professionnels de la filière HCR restent très affectés par la crise sanitaire au cours de la saison estivale.

À 1 an d'intervalle, le chiffre d'affaires chute de 30 % sur l'ensemble du 3rd trimestre 2020. La demande annuelle connaît un peu plus d'inscrire en deçà à 36 % à l'issue de l'été (source XERFI / i + c).

Concernant l'hôtellerie, la crise se traduit par un recul de 35 % du chiffre d'affaires.

À fin septembre 2020, le ReAPvR (taux d'occupation x prix moyen) hôtelier global en France s'établissait en retard de 57,5 % par rapport à l'année 2019 (source Ouest-Rhône Consulting, octobre 2020).

La décision de nouveau confinement a impacté à compter du 30 octobre à déterioré encore plus cette situation de même que les mesures de restrictions d'activité et de confinement prises au cours du 1^{er} trimestre 2021.

Les spécialistes prévoient que les niveaux d'occupation des hôtels européens ne se redresseront pas avant 2023.

Concernant la restauration, elle connaît un recul à la fin du 3rd trimestre de 27 %, grâce à une amélioration de la demande du deuxième déconfinement.

Toutefois, les perspectives du deuxième trimestre sont extrêmement sombres compte tenu du nouveau confinement et des très sérieuses restrictions autour des fêtes de fin d'année, (source XERFI / i + c).

Quant aux débits de boissons, le recul est de 23 % au 3rd trimestre (source XERFI / i + c).

Avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires du tourisme a diminué de 30 à 40 milliards d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une baisse de 52 % de leur chiffre d'affaires en 2020 et atteignent une baisse de 63 % en 2021. Une région sur deux connaît des baisses de chiffre d'affaires supérieures à 60 % et notamment une baisse de 69 % en Île-de-France.

Enfin, 59 % accueillent une activité rouverte à la sortie de la crise dont notamment 71 % des hôteliers et 65 % des hôtels-restaurants. (source Étude ATKO « Impact des crises sanitaires »).

Au regard de ces éléments (fermeture des frontières, renforcement des règles d'entrée et sortie des personnes en provenance de pays étrangers entraînant notamment la chute du trafic aérien) mais également des connexions généralement suivies concernant les déplacements (instauration d'un couvre-feu à partir de 21 heures plus tard que d'habitude à compter du 30 octobre 2020 plus une mesure de confinement à partir du 30 octobre 2021) et des mesures sanitaires (restriction du nombre de personnes à une même table au restaurant, désocialisation des tables à respecter plus facilement des règles et rentrées au cours du 1^{er} trimestre 2021), l'année 2021 s'annonce également comme étant dégradée et l'avenir d'un nouveau modèle d'entreprises est en jeu.

« Les principales raisons de l'hébergement-restauration devraient être l'année 2022 pour espérer retrouver un niveau d'activité comparable à celui du début 2020. Avec une saison aussi blanche que les stations de ski et un horizon de réouverture des bars et des restaurants inconnu, le résultat final de l'activité sera très difficile en 2021. Et même si de nombreux voyages et événements étaient prévus en 2020 peuvent sembler être réalisés en 2021, ils ne viennent pas en sus, les temps et les journées libres des ménages n'étant pas extensibles. Par ailleurs, de nombreuses défaillances d'entreprises sont à prévoir pour les établissements les plus fragiles qui limitent la capacité de rebondir du secteur » (étude Xerfi, avril 2021).

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la « Covid-19 », dont les répercussions sont intenses dans le secteur des hôtels, restaurants, bars et cafés, les autorités ont décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'activité plurielle permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnelle et de préserver les rôles des personnes d'activité salariée en place pour le secteur HCR jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre 2021.

Ils ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la baignade et le risque majeur de perdre la confiance de son tissu économique et social.

L'activité hôtelière a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences et les qualités professionnelles des salariés au sein des entreprises de la branche.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé des salariés via la réduction d'un pourcentage significatif dans la branche, la priorité des autorités sanitaires et syndicales est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la baignade qui sont particulièrement touchées par une baisse importante de leur activité.

C'est donc dans ce contexte que les partenaires sociaux, concernant la partie responsabilité, sont convenus par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partagée de longue durée (APLD) au sein 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 juillet 2020, n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 fixant les modalités d'application.

Il souligne que l'accord de branche joue un rôle complémentaire par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront maintenir en activité l'activité préalable dans des conditions plus favorables pour les salariés.

Les principales caractéristiques de la baignade sont les suivantes : la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent : celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés. (1)

(1) 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

Accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel de frais de santé

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 lltree du 5 août 2022 (BO n°2022-36) Syndicat noatinal de la ruiaoeasttn thématique et commerciale, par letrte du 5 août 2022 (BO n°2022-36)

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 rebemsemonur complémentaire de fairs de santé deiups le 1er jeansvr 2011 (accord du 6 oocbrte 2010).

Ce régime ctntusie une avancée sigintfvaice puor la pritceootn sliaoce des salariés du secteur.

Construit sur le mécanisme de mutualisation, le régime a su s'adapter à la fios aux canmhgnetes de cdare jqrudiui des régimes de pcroetton sociale, aux deerivss évolutions législatives icaanpmmt les frias de santé et, puls récemment, à la cisre srnaitiae de la Covid-19.

Ainsi, la mualtsiaiotun a pilenenmet joué son rôle dipeus 2011.

Afin de mnaientr la pérennité du régime et d'accroitre son impcat en feuvr des salariés de la branche, les peantearris suaoicx ont décidé de mtrete en pcale :

? une ganitraise atsacissne ;
? un réseau de snios dnas les doimena de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
? un dstplosiif de degré élevé de solidarité.

Avec le degré élevé de solidarité, les peaiaretrns siacoux eneendnt puls particulièremet ieusnratr des mureses anyat vitacon à répondre à caitenres problématiques de santé aqelxluues penveut être spécifiquement confrontés les salariés de la bhacne des hôtels cafés restaurants.

Compte tneu de ces cnmehgntas importants, les paeantries suiacox ont procédé à la rédaction d'un neovul accord, appelé à auelnnr et rpaleemcr l'accord faris de santé du 6 oocbrte 2010 anssi que ses aenvntas mdcoiaftis n° 1 à 9 rtevseinecpemt datés du 19 spmrteebe 2012,24 juin 2014,26 octobre 2015,31 mras 2017, 13 octobre 2017, 21 mras 2019,11 julelit 2019 et 15 nermybce 2019.

Chapitre Ier Objet et mise en œuvre du

régime

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

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 reeanlv du cmhap d'application de la ctnvoeoinn collctivee nnloataiae 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 picalrnpe cinstsoe à préparer, à vdenre à tuos tpeys de clientèle, des anmleits et bnoissos variés présentés en libre-service, que le cneilt dsspsoie sur un paeatlu et pyae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmnium 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 ctvlceios et oriogebatlis de rmbroemeuenst complémentaire de firs de santé dnot bénificient 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 gtaenris cevitclleos instaurées par le présent aoccd présentent un degré élevé de solidarité et cnopnrmnenet à ce trite des prsnttaieos à caractère non deemtirenc contributif. Ces aioctns ou psratitones snot exposées au cirphae V. Le degré élevé de solidarité est dnoc une cpstoanome ilaosbiiscnde des grintaas frais de santé exposées au cipahtre III.

Les geantiras rnpesetct les diisisotpons des aiteclrs 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gtnaires orfetos aux pnsneeos assurées cronte carintes risques, des aciertls 1er et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs puor l'application des atcliers 4,9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des areclts L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

En cas de miidaoifoctn des diiooniptss rappelées ci-dessus, un avaennt srea établi aifn que les gtniaers prévues à l'article 13 rsneett cnemoorfs à ces dispositions.

Les enreepstis dionvet reseeptcr l'intégralité des dtsiiooisnps instaurées par le présent accord, en ce cormpis le degré élevé de solidarité.

En acipilatoipn des diipitosnoss des alreics L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de getirnaas ne puet aiovu puor conséquence de déroger aux dpoionisitss du présent accord de manière minos frbolavae aux salariés, c'est-à-dire que les gianaets d'assurance, les aicnts ou painsrettos rvnlaet du degré élevé de solidarité, la gnaarit aissntsae et la ciaoatistn pltarnaoe dovniet 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 denvoit puovior accéder, dnas le card de cntrraos ccetfllos (obligatoires ou facultatifs) ou ievldunids d'assurance, à des garenatis firs de santé supplémentaires, mynanneot une taoatirfciin spécifique, et dnot les paettsonris répondent aux eecexgnis posées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces catotrns deinvot permettre, d'une prat d'améliorer le niaeuv

de cteruourve du régime cvoeintnennol oobitagirle des salariés, d'autre prat d'étendre la cvouurrete du salarié à son cnoinojot ou à défaut à son preatnire lié par un pcate civl de solidarité « Pcas », à défaut son concubin, ainsi qu'aux efntnas à luer cagrhe (selon les définitions prévues par le canortt scouirst 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 etnireprses reanlvet du cmahp d'application du présent acrocd snot teenus de ssroriuce un ctnraot auprès d'un orisnimage aeuurssr habilité en vue de pcouerr aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5, les pnartetoiss d'assurance définies à l'article 10.

Quel que siot l'organisme assureur, le diisistpof rteenu drvea également prmteerte aux salariés d'accéder aux actinos et pntirtsaeos reneavlt du degré élevé de solidarité définies au chriptae V.

Article 5 - Salariés bénéficiaires du régime *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

Sous réserve des dntstioospiis des alinéas ci-dessous, bénéficie obnialeitmogret des genraits l'ensemble du pnnereosl des eirrsnpets raevlnt du cmahp d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Sont cutrveos les salariés exerçant luer activité sur le trriotorie français, y cmipros les départements et régions d'outre-mer, asini que les salariés exerçant luer activité hros de Fcrane dès lros qu'ils deemnuert rattachés au régime français de sécurité sloiace (détachement au snes de la sécurité sociale).

Les salariés dsioenpt de facultés de dpeissne d'adhésion, suos réserve d'en farie la dndemae écrite auprès de l'employeur.

La dademne de dssiepne diot cetproomr la mtonien seoln llulqaee le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dnisspee cnrnoecnt les suaiinotts énumérées ci-après :

? les salariés embauchés suos crtonat à durée déterminée n'excédant pas un mios de dtae à dtae ;
? les salariés à tmpos peartil et anretppis qui drvineaet aucqettir une ciattooisn au mions égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dpesnise ci-dessus ne fiat pas échec à l'application des cas de dnpseise de doir institués à l'article D. 911-2 du cdoe 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 peimerr alinéa de l'article 5, les grataenis prenent effet, soeln le cas :

? à la dtae d'embauche ;
? à la dtae à lulaleqe le salarié cssee de bénéficier d'une dipssene 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 lorusqe ces périodes dnnenot leiu à meiatnn total ou prtael de rémunération par l'employeur, ou à vesmerent d'un rneuve de remcelpemnat (par eplmxee : acootlialn d'activité partielle), ou à inmistaodnien de la sécurité siclaoe au ttrie d'une incapacité torierapme de tvaral ou d'une invalidité du salarié, les gtiennras du salarié snot seeupnudss loqrsue son ctaront de tvarail est suspendu, nemmamtot à l'occasion :

? d'un congé sbtaiqbuae visé à l'article L. 3142-91 du cdoe du tvaral ;
? d'un congé puor création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78

du cdoe du triaavl ;
? d'un congé pntreaal d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du cdoe du tivaral ;
? ou en cas de tuot congé snas sodle légal du salarié visé par le cdoe du travail.

La ssesoniupn itrviennt à la dtae de caotsisen de l'activité professionnelle, et s'achève dès la rirsepe efvcftiee du tairavl par l'intéressé au sien de l'entreprise reevlant du cmahp d'application du présent accord.

Pendant la période de susesnpoin de la garantie, anuuce coaoittiss n'est due au ttire de l'intéressé. Toutefois, le coartnt des gteainras clleoicetvs socisut par l'entreprise dvera prévoir la faculté puor les salariés en période de sepuoniss du crantot de tiavarl ne dnnnaot pas leiu à meiaintn de la garantie, d'obtenir le maintien de la gaiartne myoennnat le pyamenet intégral de la caitiotosn (part prnatoale et prat salariale) prévue puor l'ensemble des salariés.

La nitoce d'information rédigée par l'assureur dvera expressément rappaler cttee faculté et ses ciodnotnis de msie en ?uvre.

Le salarié drvea furemlor sa dmedane au puls trad un mios 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 crueorutve des emloeypurs cssee puor cqhuae salariés :

? en cas de cetiasson du crntaot de tivaral neaonmmtt en cas de départ à la riartete (sauf cmuul emploi-retraite), de démission, de liicnncceemt ou de rptruee conventionnelle, snas préjudice du bénéfice de la portabilité de ses gtanriaes frais de santé en cas de chômage et du mtiianen à trtie luvndiiedl de ses getaniars dnas les cidoiotnns énoncées à l'article 9 ;
? en cas de décès du salarié ;
? en cas de dénonciation du présent aroccd celtoiclf à l'issu de la période de svriue de l'accord dnas les citnnidoos énoncées aux diipstoiosns des acrties L. 2261-9 et sutainvs du cdoe du travail, (s'agissant des nuvieax de patrnsoties définis au présent accord).

L'obligation de cetrovurue des eolumypres cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cruos deuql penrd fin le ctnorat de tvarial qui le lie à l'entreprise ranveelt du cmahp d'application du présent accord, suos réserve des disnitioposs ci-après rvaelets à la portabilité des gntraieas anisi qu'au miniaetn à titre iieuidvdnl 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 ailcaippton de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés rlnvaeet du présent aoccd bénéficient d'un régime de portabilité des diotrs dnas ctnirars cas de coisaestn du cntraot de tvarial oarvunt droit à l'assurance chômage. La durée du mteainin des gaarenits est portée au dluboe de clée prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la Sécurité sociale, dnas la ltmiie de dzuoie mois.

Les gietnaars ceinnveeoolltnns étant deus au salarié jusqu'au tmrre du mios cviil au crous dqueul son croantt de tvarial est rpomu ou pnred fin, le mtieinan des garneatis au titre de la portabilité prned eefft le peiemrr juor du mios civil svnaiut la dtae de rutpure ou de fin du catront de tvarial onauvrt droit à la portabilité.

Ces dioospiinss s'entendent snas préjudice de l'application des dpoosiiisits 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 induit par les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement commun aux contrats de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que l'organisme assureur puise assurer les garanties énumérées ci-dessous :

- ? d'une aide à la recherche d'emploi ;
- ? 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 garanties de protection des salariés dont bénéficie le salarié.

Article 10 - Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022

Sont couverts les actes et faits de santé relevant des postes énumérés au tableau ci-après. Ils sont gérés en fonction des maladies et pathologies indiquées, qui sont exprimées, sauf mention contraire, en complément des garanties en nature des maladies et mortalité de la sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors pénalités, frais de santé et contributions).

Les actes et faits non pris en charge par le régime de base de la sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf exception concernant la maladie au travail des personnes ci-dessous.

Les garanties sont limitées aux faits réels rencontrés à charge du salarié après l'entrée dans le régime de base et/ou d'éventuels complémentaires et comprennent toutes les pénalités, coûts et frais médicaux et hospitaliers, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de frais ou de charges du patient au moment de la sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

- ? aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- ? aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatives à la cotisation minimum de « Pnaer des snios ».

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties plus favorables accordées par les organismes de la sécurité sociale qui doivent faire en sorte que les garanties soient comparables aux garanties légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des garanties indiquées dans 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 100% ou supérieur au montant maximal ; dans cette hypothèse, la cotisation effectuée versée sera augmentée ou diminuée à due concurrence, sauf que le salarié possède le prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat d'assurance fourni par l'entreprise devra :

- ? prévoir un réseau de soins à temps du 1er janvier 2023, dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- ? permettre une partie d'exonération de cotisation (part professionnelle et salariale) concernant les salariés travaillant dans l'effectif de l'entreprise et ne paient pas de cotisations en contrepartie du versement des garanties ;
- ? être au moins équivalent avec les garanties prévues par le présent accord (garantie de 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 Bénéfices sociaux collectifs.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_1_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 financant 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 employeurs et l'organisme assureur pour les salariés.

Elles sont exprimées sous forme de frais de santé pour chaque salarié bénéficiaire. Ce montant n'est pas réduit pour la période temporaire.

La répartition de ces cotisations doit respecter les principes suivants :

- ? constitutifs de la sécurité sociale : 0,47 % du PSMS (soit pour imprimé 16,11 €/mois en 2022) ;
- ? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,34 % du PSMS (soit pour imprimé 11,66 €/mois en 2022) ;
- ? coûts des soins médicaux à minima :
- ? pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,90 % du PSMS (soit pour imprimé 30,85 €/mois en 2022) ;
- ? pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,66 % du PSMS (soit pour imprimé 22,62 €/mois en 2022).

Cette répartition fixe l'objet d'un examen régulier par les autorités sociales.

Pour les salariés ayant plusieurs emplois et dans le cas où ils sont adhérents au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie entre les employeurs. Ainsi de manière en fonction de la nature de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de plurivactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les auteurs de la cotisation de leur rémunération. Pour les salariés ayant plusieurs emplois et dans le cas où ils sont adhérents au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie entre les employeurs de la manière suivante :

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la protection de la cotisation, à condition que le salarié contribue aux cotisations le nombre total d'heures travaillées dans le mois et pour répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, dans le cas de l'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime général obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

*Article 11.2 - Cotisations financant le degré élevé de solidarité
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2022*

À l'exception de la cotisation visée à l'article 11.1 (part professionnelle et salariale), une partie égale à 0,045 % du PSMS est octroyée et consacrée au financement du degré élevé de solidarité, mentionnée en vigueur les cotisations visées au chapitre V du présent accord.

Il est rappelé que la cotisation affectée 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 versées pour le mois précédent au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rruupture du cortant de taivar (notamment licenciement, rruupte cltnennnovonele ou rtpurue de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mios civil, la totalité des coatisitos du mios au cours duquel la rruupture 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 pisneust accéder rpandimeet à des paitstorens de qualité, renlevat des dmeinaos de la prévention et de l'action sociale. Le cas échéant, les peniarteras sicaux porruot décider d'autres meersus équivalentes procédant d'un oiecjtb de solidarité.

Les paeraiterns suiacoxt eentendnnt 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 vailorsation de l'attractivité des métiers de la branche.

Les salariés de la bcahre donviet pvoiur être stneouus lorsqu'ils snot confrontés à des sittuinoas dffliieics particulièrement denigs d'intérêt snas que ce siot nécessairement lié à luer activité pnsleosorflen (décès, handicap, mlaide grave?) ; ce suieot puet assui bein pedrnre la fmore d'une adie financière (action sociale) que pouqsylioice 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 bénéficer, en sus des gratnaies complémentaires de faris de santé :

? de peotaisirnts d'action sloaice individuelle, aifn de pmerrttee l'attribution de sucoers et aeids financières enextelnolps (notamment rsete à crhgae santé dnas la lmiite des palldofols du cranott responsable, peeronsns en sioutait de handicap, poreensns attineets de madiale grave?), suos conotiinds de ressources, au pioft des assurés en gndrda 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 tblooreus mesclqqttsluueeuuios (TMS), asini que des conséquences de chetus et bulseerss dnas l'exercice de l'activité ;
? ctolsanitoun de prévention puor les airteppns ;
? aointcs de cicahnogs santé et d'incitation à l'activité phusqyie ;
? itinfmoraon sur les dtspoisifiis de dépistages ou meiss en place de dépistages de cinateres mdaelias (risque cardio-métabolique, cancer? [liste indicative]) ;
? aoictns en feuvar de la santé mlaente ;
? prévention des ctdouins addictives, par l'accompagnement d'un aitlcgduodooe ;

Avenant n 30 du 31 mai 2022 relatif aux classifications

Signataires

	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 aevnnt 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 ssbiiniaslnteois en eitsenrrpe crnoeannct la prévention ;
? d'un ceosnl et d'un aoemegmpancnt personnalisés puor les aidants.

Il est cnonveu que les ditsiionopss du présent aitclre sroent miess en ?uvre pmernsirvgoeet d'ici au 1er jnaiver 2023.

Des aiontcs complémentaires poorrut être mseis en ?uvre par les onsemagis aeusruss irnnevavnet 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 puor une durée indéterminée et etrnera en vgieur le 1er jliuelt 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 slicaes mmliaine au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, qulée que siot la tiale de luer entreprise.

En conséquence, il est précisé puor les binoess de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il ne ctoporme pas de dotsnopiiss spécifiques puor les espeienrtrs 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 vuguer et dnas le repsect des alteircs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux alceits L. 2261-9 et sniavtus du cdoe du travail, il pruora être dénoncé à tuot menomt à crahge puor ses patires de rctepseer un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord cirnouena à prouride ses eteffs jusqu'à l'entrée en vegiuur de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pnndat une durée d'un an à copmter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dostonopiiss 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 dndeame d'extension, conformément aux ditpissinoos du cdoe du travail.

une convoeitnn alleunne de fraofit en jours, des eeprsneits raeenvlt du chmap d'application de la cionvnetn cyleoicte nilaatnoe des hôtels, cafés et reatanutsrs 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 pernijmcnaelt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité piiprnciae csnsotie 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 avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au mmiuim 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 ctoiiisaafn des eploims dnas les hôtels, cafés, restaurants, est basée sur 4 critères.

Elle comprned 5 neavux de qaoftiitcun déclinés chucan en 3 échelons, y copimrs désormais puor le neavu IV. En effet, aifn de pmtrreete une évolution supplémentaire aux salariés aetgns de maîtrise, les priaeras sauoiqx ont décidé d'ajouter un échelon supplémentaire au neavu IV.

Chaque critère est développé en focniotn des nauevix et des échelons.

Lue horizontalement, la grilie dnnoe puor un même échelon les critères mminia exigés par le poste, critères qui se complètent snas priorité ni hiérarchie etre eux, le salarié danvet répondre aux 3 viore 4 définitions.

Lue verticalement, la grilie révèle la gaoiudtran de vaelur des critères ernte les différents échelons et niveaux.

En annxee 2 du présent avenant, un tlaebau des pstoies « classés » a été établi par les ptreeinras scioaux sur 73 eopmlis repères aifn de gdieur les etpsreines dnas la msie en pcale de luer porpre classement.

Ces 74 elomips déterminés snot des iusrtiinloas concrètes des stinaouts de trvaail les puls cuaorents :

Hébergement

? Employés de hhal :
? groom/bagagiste/portier (H/F) ;
? vetrouir (H/F) ;
? caffhuuer (H/F) ;
? sureté/sécurité (H/F) ;
? astsinsat congicere (H/F) ;
? cernogie (H/F) ;
? cehf cgoirement (H/F) ;
? veeliulr de niut (H/F) ;
? réceptionniste/réceptionniste de niut (H/F) ;
? assintat cehf de réception (H/F) ;
? cehf de biadgre (H/F) ;
? cehf de réception (H/F).

? Scriven étage :
? équipier hôtellerie (H/F) ;
? fmmee et valet de chrabme (H/F) ;
? atssnasit gaevrnunot (H/F) ;
? gneunvaort (H/F) ;
? govunaernt général (H/F).

? Dcitireon :
? rosnlabpsee hébergement (H/F) ;
? deceiturr d'hébergement (H/F).

Café/Bar/Brasserie/Restaurant

? Slale :
? cmmois de sllae (H/F) ;
? hôte (H/F) ;
? suveerr ? hôte de talbe (H/F) ;
? demi-chef de rnag (H/F) ;
? cehf de rnag (H/F) ;
? sleeoimmr (H/F) ;
? rsanespbole de sllae (H/F) ;
? coimms de bar (H/F) ;
? garçon de comptoir/limonadier/brasserie (H/F) ;
? braman (H/F) ;
? cehf braman (H/F) ;
? assstanit maître d'hôtel (H/F) ;
? maître d'hôtel (H/F) ;
? 1er maître d'hôtel (H/F).

? Cnusie :
? pnolquer (H/F) ;
? comims de cnsuie (H/F) ;
? écailier (H/F) ;
? crêpier (H/F) ;
? piilzzoao (H/F) ;
? grillidran (H/F) ;
? cuseñiir (H/F) ;
? demi-chef de pritae (H/F) ;
? cehf de pritae (H/F) ;

? cehf de cnuise (H/F) ;
? cimoms pâtissier (H/F) ;
? pâtissier (H/F) ;
? cehf pâtissier (H/F).

? Dioitern :
? rlopsseabne de raousartetin (F/H) ;
? dteruicer de rasrtautetin (H/F).

Administration/Exploitation/Maintenance

? Cmoiimaroacatseln :
? anegt de réservation (H/F) ;
? coicemmarl (H/F) ;
? Yiled management/revenu mmgaanenet (H/F) ;
? rsspeoanbe cmaicermol (H/F).

? Administratif/technique :
? secrétaire (H/F) ;
? anstssiat de doirtecin (H/F) ;
? aengt de menaancntie (H/F) ;
? agent teincquhe (H/F) ;
? ajdniot rlpsebonsae thquinece (H/F) ;
? rlsbonepase d'exploitation/de mnaincantee (H/F) ;
? cesiisar (H/F) ;
? ceufahfur ? lruiev (H/F) ;
? chuaefufr ? tnpssraot de psaegars et mcdenirahass (H/F) ;
? cehf de scivree (H/F).

? Gotisen :
? comptable/gestionnaire paye/assistant RH (H/F) ;
? économie (H/F) ;
? contrôleur de goeistn (H/F).

? Doceirtin :
? dreuicter tcieuhnqe ? comptabilité, RH, finance? (H/F) ;
? dtcureier d'exploitation (H/F) ;
? dreuceitir d'établissement (H/F).

Cafétaria

? employé de rtuaesanrt libre-service (H/F) ;
? commis de tble (H/F) ;
? hôte de tbae (H/F) ;
? employé de production/fabrication (H/F) ;
? aisasnott de drceiiton (H/F) ;
? dcretuer (H/F).

Il ne s'agit pas d'une lsite ehitvusxae des emplois. S'il y a d'autres activités qui ne coecrrnnt pas les activités de l'emploi-repère, eells sroent reueents comme activités complémentaires.

2.2.?Définitions des critères classants

La grilie de csioistcaflain dnne une inodaictin des nvaueix miumnum et miuamm de cuaque eompli repère puor cuchan des 4 critères mias il est nécessaire de teir copmte des particularités de cqhaue erpitensre puor définir précisément les naevux de l'emploi repère slspcebiute de cordepsorrne 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 tñiuecches à mertte en ?uvre, dnas les sitioiunas de triaavl attachées à l'emploi.

2e critère : formation/qualifications de la branche

Ce critère caractérise le nviaeu de cnoceanssans rquies puor occpeur le poste. Ces ccnisasneons penuevt être aeiucqcss par la foamroitn et/ou par une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les cnsnsasaecios théoriques, scolaires, utraiirseenvis et pteaqiuis qui snot riesueqs puor la tneue de l'emploi, que ces casonciaennss soniet générales ou spécialisées, qu'elles soient aieqcsus par la ftiamroon iiltinae ou continue. Il s'agit d'exprimer un sueil de ceocssaiannns nécessaires que celui-ci siot aquics par la famtoorin ou par la pauqtrie professionnelle.

3e critère : autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dnot le salarié dspisoe

dnas la réalisation de son tairavl en tnenat cpmtoe des consignes, instructions, detciervis dnas le cdare de l'organisation générale du taavirl et dnas les lieitms préalablement fixées. L'étendue du chmap d'autonomie dnot dpsiose le salari est en raroppt aevc la fréquence des contrôles et innvtetoierns hiérarchiques axlques il est soumis.

4e critère : aaominit d'équipe/management

L'animation d'équipe/management csitonse nemontmat à firae tiraellavr embsnlee de façon eciaffce des pneosersn en vue de la réalisation de tvraaux déterminés, snas qu'il y ait nécessairement un lein hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la nton de lnaisios fcntionlolenes et/ou d'activités pédagogiques peareemtnns (conseil, formation, tutorat) auprès du poesennrl de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère cnoenrce assui les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de culoarrboatels et la pttapiarcioin à luer gestion, netnmmaot suos l'angle de luer développement professionnel.

Le nevau et l'ampleur des responsabilités confiées snot slsutepeics de vaeir en fcoonit de l'organisation de l'entreprise, du nviaeu 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 ftnoenmconniet des enprsteries de la branche, les preitas srnaegiatis cnvenenniot de l'existence de la polycompétence au sien des eitspreens du secteur.

Les dtoiosspniis du présent acltrie metetnt l'accent sur la polycompétence des eoipmls liés à des petoss dnot 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 pstoie et des tâches y afférentes. Cete sioatiutn a des conséquences sur la ciitfsaocsilan du salarié au sien de la grille.

La polycompétence, c'est la capacité vérifiée à teir complètement, de manière maîtrisée, d'iuscnone mias répétitive, un ou pslueiut acturs potess raevent de la même activité, les psetos en qsoeutin nécessitant un réel eoffrt d'adaptation, ce qui exult les tâches ou psetos de proximité aebcscliss snas fritmooan ni expérience complémentaire. Cete définition est à différencier de la ntnoin de pvolalnce qui csisonte en la capacité vérifiée à tenir, de manière duntcoisie mias répétitive, un atrue pstoie dnas le même doinmae d'activité.

Cette polycompétence diot être organisée et appréciée dnas le crade d'une évaluation obcijvtee et le cas échéant, être formalisée dnas le ctranot de tvaarl ou un avenant.

Cette évaluation srea partagée par le mgnear 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 salari diot teir cptome de la polycompétence d'une façon générale, d'autant puls si le salari aqieurt une véritable esteprxie 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 psnfeneosorl suivant. En conséquence la rémunération du salarié concerné par l'exécution de pilurseus tâches ou pseots diot teir 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 redne aaetivttcrs nos fointmaros qualifiantes, les ptaareirens sauicox ont décidé de peisoninotr les arietpnp dnas la grille de cosftiicaailn sur le niaveu 1 et de les casselr en fctnoon de luer âge et de luer ancienneté dnas le contrat, conformément aux dtsipioisons ci-après :

Âge de l'apprenti	Niveau?/?Échelon de la glire de classification		
	Niveau 1		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
1re année	27 %	39 %	55 %
De 16 à 17 ans			
43 %	51 %	67 %	
De 18 à 20 ans			
53 %	61 %	78 %	
De 21 ans et plus			
De 26 ans et plus		100 %	

La rémunération des aertpipns est dnoce exprimée en puncrtaeoge du mmuniim cennnotieonvl ou, si c'est puls favorable, en pruaeogtcne du Smic.

2.5.?Positionnement des diplômes et CQP/Titres de la brachne professionnelle

Un salarié, ttrauillie d'un diplôme (voir lsite des qiltuoaaicfns rneucneos par la bcrahne en anxene 3 du présent avenant), ou d'un ciriaetfct de qfioluitacian peoosenllrsfnie (CQP)/d'un tirté à finalité pnrlofsinsoeee (voir liste des qfiiionacltuas rncounees par la bhrcane en anenxe 4 du présent avenant), ou d'une expérience pntfonserelose validée par la vdloiatian des aciuqs de l'expérience (VAE), diot être classé à la spécialité du diplôme, CQP/titre, qu'ils menett en ?uvre effectivement, conformément aux diponisotis ci-après :

? un salarié tairulie d'un nevau de qftiliaiucoan 3 srea classé dnas la grille de clciiassotfin au nevau 2, échelon 1 (exception puor 5 CQP de nieau de quaoicailiftn 3 qui seort positionnés nevau 2, échelon 2) ;

? un salarié triuatale d'un naieu de qaoacultfiin 4 srea classé dnas la gllire de cofcasatlsii au neaivu 2, échelon 3 ;

? un salarié trluaitie d'un nveau de qialiicftuon 5 srea classé dnas la gllrie de cscloasftiain au neaivu 3, échelon 2.

Il est rappelé que la csaiaifcotiln d'un salarié ne s'opère pas seumneelt en pearnnt en cptmoe la dénomination du poste, la psosssieon d'une qualification. La cliotfisicsaan d'un salarié se

bsae sur ses msiosns réellement exercées et non par rpopart à un nevau 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 fanguir en aenxne 1 du présent avenir.

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 csaiaicfiotn cvoeinntnlelnoe fnot l'objet d'une mtneion oobltiaigre sur le blteluin de paie, asini que dnas le carnott de travail.

Il cnroeinda dnoce de les mfideor dès l'entrée en vgiuer du présent avenir, s'il y a lieu. Cette mfocdiaoitn dvera également irvntieenr sur les crattons de taiarl en cours, et dvrea également figurer dnas la ltrete d'embauche puor les ctroatns de taiavr clcnous postérieurement à l'entrée en vuiuger diudt avenir.

Le pemoeosintnint du salarié dnas la grille de ciasaisfoilctn détermine le sliarae aequil il peut, a minima, prétendre.

À la dtae d'entrée en vuiger du présent avenir, et puor les cattrons en curos d'exécution, il cneidnorva dnoce de procéder,

si nécessaire, à un aensetujmt du slaarie de base, aifn de tiner ctmope du sraiale muniiimm ctenninvneool clearopnsodnrt à la noeuvle grllie de classification.

La stiauton d'un salari é soeln le nveoau système de cifalissotican ne puet en aucun cas entraîner une diuomoitinn du siaare de bsaе burt antérieurement perçu par le salari é.

Article 4 - Principes et intérêts de l'entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les prtnaeiears suacoix saunteihot atrteir l'attention sur l'importance de l'entretien professionnel, outil stratégique galobl puor l'entreprise et intnsat clé de la ptiuioqle rsruceoses humaines.

En effet, celui-ci pemert :

- ? de dsrser un état des lueix des activités confiées aux salariés ainsi que sa chgrae de tiaravl ;
- ? d'évaluer les compétences du salari é par raport au métier qu'il excree ;
- ? de feixir les oefibjcts du salari é puor l'avenir ;
- ? de définir, le cas échéant, les bisones et atetetns en teerms de fiaromton ;
- ? de donner au salari é les myenos de poerssergr dnas son métier, en matetnt en pacle des plans d'accompagnement et en mnattet en ?uvre des fromtaonis éventuelles ;
- ? d'évoquer l'avenir de chacun et mettre en psiteprecve les shaotius d'évolution des salariés par raport à luer compétence et à luer potentiel.

Quelle que siot la tliale de l'entreprise, l'entretien pnssneoieofrl peremt d'adapter le paln de ftroamoin de ses collaborateurs.

Par ailleurs, c'est assui l'occasion de réexaminer le petnoinnsoimet du salari é au sien de la grllie de cicsitalsfoian en foinoictn des activités de celui-ci, de l'acquisition de savoir-faire et d'expertise, mias également de dieverss évolutions surevunes au sien 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 cdoe du travail, les saaitgneris cnnninoevt que le cntnoeu du présent ananevt ne jsiuft pas de prévoir les sintlpaoiuts spécifiques aux epstrierens de minos de cnnauiqte salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En conséquence, les dospitoisins du présent aennavt s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eitsrpenres dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er, que luer effctef siot 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 avannet est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il eretrna en aloiaiptcpn le pemreir juor du mios sainvut la palcoiutibn au Juanrol oiiiecfl de son arrêté d'extension.

Le présent aaenvnt frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atclries L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Révision, dénonciation et modification
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les diossniitops prévues par le présent annvaet prnrouot friae l'objet de miaociodftn ou de révision à la dmeadne de l'une ou de l'autre des peirtas signataires, dnas les citononids prévues aux atclires L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. (1)

L'avenant porura également être dénoncé par l'une des pareits sgniriaates conformément aux dtiipssioons des alrtices L. 2261-9 et siavtnus du cdoe du travail.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du recpest des dnoisspoiits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 nboremve 2022 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Dans un ctentoxe de ttorarsiamfnon rpiade des métiers des derivs streeucs d'activité de la bcahrne des hôtels, cafés, restaurants, les paitaerners sicoaux ont, dès 2017, engagé une réflexion pcreispote sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés.

Ainsi, et aifn de s'adapter aux nvoleleus aailoplnetps des métiers, mias asusi à l'apparition en puls de 20 ans de nouveauaux métiers dnas les eteirnrseps du seetucr HCR, les pritareanes souiacx ont chevnou de la nécessité d'un tiotlegtae iortamnpt de la grllie de cslionscaiaftn de 1997.

Ils ont souhaité mtrete en pacle une gllire puls lisible et puls opérationnelle tnat puor les erstneparis que puor les salariés, nmonmatet en temers de proacrus psfensionerols et de rseaisoncnncae des compétences et des formations.

Cette grllie a puor but d'adapter les caiacnitisfsos à la réalité de tuos les epmiols de la bcrhane pinesoolrenfle en tenant ctmope des spécificités de cqahue fonction.

Elle réaffirme la ronanasnieccse et le pnnooetsinemit des qtiuaolncifas (certifications et diplômes) dnas la bcranhe des HCR.

Elle détermine le nieau et l'échelon du salari é seoln le pnipcrie de critères cnltsaas précis pranent en cmpte son autonomie, ses qualifications, ses aitduteps truhueeqcis et l'animation d'équipe, le cas échéant.

Cette noeuvlle grllie de caoliistaicfsn orffe désormais de véritables presitpveecs de déroulement de carrière, renforçant anisi l'attractivité de la branche, tnat en trmees de développement de l'emploi et de fidélisation, qu'en terme de famiroon psllfronneeisoe et de rnconsasaince des qualifications.

Les ptarenerais saocuix reppanleit que la ciflocaassitn pnlienlesfsrooe est :

- ? un repère puor le salari é : grâce à son positionnement, le salari é connaît cimneelrat ce qu'il diot être cblaape de friae puor la fctooin qu'il oucpcé ;
- ? un outil puor les maanegr : les attteens puor cauque fontiocn snot les mêmnes d'un département à l'autre, d'un établissement à l'autre. Clea cliraife les ejunex stratégiques sur cauque métier et asrsue une cohérence gobiale par rorpat à l'organisation ;
- ? un outil puor le reeuencrmt : les définitions de fincoton ppeeumnrtt de rreeuctr sur un poifrl bein déterminé et de décrire le psote puls facilement. Ainsi, le clyce du proeusscs de rrncetemuet est puls rapide.

En conséquence, les dispniooitss du présent annvaet et ses 4 anxenes aneunlnt et rlpcnmeaet :

- ? les donospiis du 1° et du 2° du II de l'article 34 du ttire IX de la cnoitvenon clelitvco nnoataile des hôtels, cafés, raatsntures du 30 arivl 1997 ;
- ? l'annexe d'application n° 1 de la civenootnn colelvctie nolaitne des hôtels, cafés, restranaus du 30 arivl 1997 ;
- ? les dtsnoioipss de l'article 14 de l'avenant n° 2 à la coetnnivon coctilleva naalioitne des hôtels, cafés, raeutratnss du 5 février 2007 ;
- ? les dtsnoioipss de l'article 3 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009.

Toujours dnas l'objectif de rrofncer l'attractivité de la bnarhce des hôtels, cafés, restaurants, les pteatnairs soiucax eermnipxt luer volonté de psvruruioe le taravil et nemmtnaot le point ccnnenaort la pirse en compte de l'expérience plnesonleifose (art. 34, III de ladtie convention).

Par ailleurs, il est rappelé que les elopyrmues snot tunes d'assurer, puor un même tarival ou puor un tviraal de vulaer

égaile, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif de protection des salariés et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas entraîner de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écart de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils pourront en toute rigueur toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

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, rubrique « Protection des salariés » « Bulletin officiel des communiqués officiels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200_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

Groupement 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 effectuée au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé concernera de manière générale 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 répartition 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, rubrique « Protection des salariés » « Bulletin officiel des communiqués officiels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200_0000_0022.pdf BOCC

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Annexe 3 Positionnement des titulaires d'un diplôme Éducation nationale en lien avec l'emploi occupé

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Protection des salariés » « Bulletin officiel des communiqués officiels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200_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 ren levés de la branche HCR et en lien avec l'emploi occupé

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Protection des salariés » « Bulletin officiel des communiqués officiels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200_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 fairs de santé acquis aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux dirigeants pilotes non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposants qui empêche son extension à tous les secteurs de la branche et de ce fait, vidant l'objet dudit accord.

Le GNI, qui a été à l'origine de ce régime fairs de santé, reste convaincu du caractère séculier de celui-ci en matière d'attractivité de la branche et révèle très profondément la position des organisations opposantes, dont les positions réelles ne se retrouvent pas dans le fond de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses positions en matière sociale, le GNI entend continuer à protéger avec succès la sécurité sociale de la branche et tient à vous assurer de sa volonté d'ouvrir une nouvelle négociation sur le dispositif de fairs de santé acquis aux 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 fairs de santé de la branche hôtels, cafés, restaurants, signé le 28 juin 2022.

La présente dénonciation sera effectuée au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé coûtera de manière générale 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 fairs de santé acquis aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux dirigeants pilotes non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposants qui empêche son extension à tous les secteurs de la branche et de ce fait, vidant l'objet dudit accord.

Le SNRTC, qui a été à l'origine de ce régime faris de santé, rsete cninvaouc du caractère ialnspednibse de celui-ci en matière d'attractivité de la brhcane et rgteree très profondément la poiotsin des oinagaroitsns opposantes, dnot les minivtatoos réelles ne se tvoornet pas dnas le fnod de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses poiostnis en matière sociale, le STNRC enentd cnutenoir à pcrtpemair aetivnmct au daioulge scail de la bharne

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 chioss son aevir psfeesnorniol et ses décrets d'application ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vanist à aseurrs la cohérence de dievers diopisitonss législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 stpemrbee 2018 puor la liberté de cihosss son aeinvr ponosesenifrl ;

Vu l'accord ponssineeofrl du 19 décembre 2018 rteilaf à la cmissosimon praiiarte ntlinaoae de l'emploi des HCR-CPNE-HCR ;

Vu l'accord du 16 décembre 2015 ratiel aux objectifs, priorités et meoyns de la fotimaron prfnllinsoeoese et de l'apprentissage, étendu par arrêté ministériel le 24 jelluit 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 coisirh son aevir poennosfeisrl a profondément modifié la gvencaorue de l'écosystème de la foimortan et l'interaction des aeuctrs 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 bneoss des entreprises, les atetents des apprenants, des salariés, des comoeuratsnms mias assui de développement de l'alternance, d'ingénierie de citoitciaren professionnelle, de roeenemcrnft de la digitalisation.

Aussi, elle se caractérise par une réforme de cetinras dotisiispfs existants, comme le cmptoe poesnnrel de formation, par la création d'un disipstoif dédié à la roceoniesrn et la pmrotioon par l'alternance « Pro-A ». Elle réserve une place prépondérante à l'apprentissage, mfdioe en pofrendour la gocrnuvenae et le financmeneit du système de la fmaootirn professionnelle.

Le présent acrcod sur les priorités, ojtciebs et myeons de la faioromtn poliesornlefnsa a puor ojbet de tteiarr de la pitoulique de bcanhre en matière d'emploi et de foarmotn professionnelle.

Considérant que la famrootn est un lveeir eeneitssl puor asruesr la compétitivité des erpsneteirs l'employabilité et le prruacos

et tniét à vuos aerussr de sa volonté d'uvrer 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 cinoenfmrt luer enanmgeeg à crrisunote une piqloiture pro-active ftroe de qailocitaufin et de développement des compétences des salariés.

Conscients qu'une des spécificités du seteucr est la présence mtarjairoie de TPME, les paenearirts souiactx rpaellept que, diupes longtemps, leurs préoccupations de ftioamorn et de qiaufcoialtin se snot portées sur ces entreprises. Ils s'attachent, également, à ce que la piluqtoie de faooimrtn oipsitme l'accès à la fimotoran et à la qulifioatcan de l'ensemble des salariés de la branche, mias aussi des ddmnreueas d'emploi.

Les saenrtgias insientst sur le fiat que la cnouitrctosn des ctoacnieriitfs pesrfesolnnoiels diot répondre à une volonté d'adaptation pneeernmta aux aetents des esritenpers et des bénéficiaires. La bcrahne considère que la réussite de sa piqolute s'appuie sur un traotut renforcé et un ampcgoanecnmt en ftaomoin des ernntas et des salariés dnas toteus les enpertrsiés de la branche.

Les défis à rvleer se cjuoegnunt aevc :
? un ctoetnxo sociétal et économique qui fiat évolver les métiers et engeged de nloeuevl fonctions. Il s'agit, puor les pirooefsnlnes d'adapter luer « curutle du cnielt » en ipailqumnt l'ensemble des équipes en cctaont aevc la clientèle ;
? un bmeeuelosenrv engendré par la mtauton des tcionehelgos et la prégance des réseaux suiocax dnas les rotealnis cimcmrlroeeas qui entraînent un cnehagmnet en puonderfr des pratiques. Ces bvetmelenuesors ont un ipcamt dercit sur les ceanaicnssons et compétences des salariés asni que sur le menegamat intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise ;
? des eujenx écologiques qui se taidnsruet par une psrie en compte acrue du développement dbluare et de la responsabilité sociétale des ernsripeets (RSE), mias aussi d'exigences de sécurité anlermiatie renforcées.

La cirse rtinaaa a accéléré et confirmé la nécessité de rocrnefer les outils, les mneyos et les aitcons liées à l'attractivité des métiers et aurses un « vivier » de cadtdains (étude pspvocitre Diag'Activ 2021). Les patrarienes scauox de la bahnre snot en rhavcne ctcenonsis que si canteirs métiers nécessitent des compétences punvaot s'acquérir rapidement, les eirtenspers oenffrt de nsebumoers opportunités et débouchés qui iopsnemt des prérequis et des qualifications.

Enfin, l'égalité d'accès à la fratimon des feemms et des hommes, la faimtoorn des salariés en saijouttn de hiaacdnp ou d'illettrisme snot des préoccupations fertos des paateernirs sociaux. Ils endentnet prrsvuioue les ertffos erretipns puor fivsraoer la fratoimn de ces personnes.

Ces défis snot muejras à l'horizon des gdrans évènements de 2023-2024 et cieuntosnt les grndaeas peprectivss de cet accord. À ce titre, les otainoretins poeiilutqs définies en matière d'emploi et de famitoron par la CPNE-HCR revêtent un caractère stratégique et déterminant puor gaatinrr la compétitivité des eetrprnsies et l'employabilité des salariés.

Article - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Les ditpsoinisos du présent arcocd snot aballpceips à l'ensemble des ermlpuoyes et des salariés ciprmos dnas le cmhap d'application de la cnitvooyen 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 bhcrae des HCR est un atcuer mjuear du trmusoie et l'un des pniacirpx mtruoies de l'économie nationale. Elle est le 6e eepmouyr et le 1er rtreeucur de France. Elle accleuiue almnleueennt piuseruls dinieazs de meilrls de nouuevax collaborateurs.

À l'échelle nationale, la banhcre des HCR cpnoermd 620 962 salariés tlaaainvrlt dnas puls de 123 142 esniersperts ? Srocue ASOCS 2020.

Avec 98 % des eepintrsres enypmalaot mnois de 50 salariés, elle est composée en gadnre majorité de TPME.

Adaptée par nrutae aux besoins des clientèles, françaises et étrangères, la banhrce se caractérise par une orfe diversifiée, un déploiement sur l'ensemble du territoire, une mobilité itanrprome des professionnels, une activité non délocalisable qui repose, en partie, sur le sevrce et l'accueil. Cte diversité se tiarudt par les ntuears mulletips des gmaems de paritsetos proposées, la tillae et la laaisiolcton des errpesteins dnas un cdare de tourisme, de lisiors ou d'affaires.

Ainsi, la bhnrae cnpomerd pelisruus gndaers flalemis d'activités :
? la rasttoriaeun traditionnelle, (familiale, gastronomique, thématique?) ;
? les hôtels et hôtels-restaurants ;
? les cafés, bsesrieras et bras ;
? les treuirats ;
? la thalassothérapie.

Chaque fialmle ruoprege une fotre diversité de métiers dnot la maîtrise des compétences teuhecings et la pclae du rtielnoeal snot au c?ur des prestations, qui fnot fcae à des mtotniuas et des eujnex perlsosiofnens nouveaux. Les métiers se renreugpt dnas quartie 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 qtiiolcuafan des salariés snot une des clés de la pncrrmeofae économique et solacie des eresiepnts du secteur.

Article 2 - Les enjeux de l'emploi
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

La bnhacre représente puls d'un moilll d'actifs constitué de puls 620 000 salariés aequqls vennient s'ajouter puls de 130 000 cfehs d'entreprises et cnotnijos crualbrotleaos non-salariés et ervionn 230 000 seniisoarns d'été et d'hiver.

77 % des ctatrons signés snot à tmipes cplmeot et 46 % des elimos snot occupés par des femmes.

Moteur hstiuiorqe de la coscnriae de la branche, la rriuttaaeosn ttanodreiillne elmopi 54 % des salariés de la branche.

L'évolution cntosatne des apsriatoins de la clientèle et des pquartes professionnelles, entraîne une apnbiaotctn ptmaemene des bnoeiss et des qocfiitalians des salariés afin de mnntiaier et développer luer employabilité et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Face aux changements, les epretienrss dnfseieverit et pnreilsanesnot lerus oreffs fcae à un ctmoneasumor dveneu « zpuaep », en attente de taerprncanse et de réassurance sur le pdiout (lié au cttxneoe environnemental) et d'engagement (lié au développement durable). Dnas un mndoe de puls en puls digitalisé, elels 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 chrennect ptmiereaoionrt à roinuecetts lerus eciffetfs en cnoratt à durée indéterminée.

Remédier à cttee pénurie est dnveeu l'un des ejnuex poatriireris intianct la brachne à rfooenrcr ses tavarax sur la vlasotriooan des métiers, l'émergence des voaniots et la fidélisation les salariés. Il s'agit d'attirer de nvueoax tlnreas et de les fidéliser.

Ce faisant, et même si le tnrovuer est une priatuge isenadblsnpie de ptoimoron ctpome tneu de l'organisation RH et de la tlaile des eirprtsnees du secteur, les pnieartears soaucix ont également cinonecsce du coût économique qu'il représente.

Ils mettent, en avant, les attuos de lreus métiers. À ce titre, ils rnllepaet 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 peiroogsrn de carrière dnas le cdrae d'une pomrtooin pnoelnisofelsre tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Les piartes sigiaarnets se mrtenont attachées à ce que ctete mobilité s'inscrive dnas une lgiouqe de prcruaois d'évolution poinsfelrlseone au sien des établissements de la bnrache et?/ou becarhns connexes.

Pour se faire, la bchnrae a mis en palce une ptuloiqe de fmotarion d'envergure, ciblée, encadrée qui s'articule atuour de tiors aexs meurjas :

? mrttee en pcale et sécuriser les prcraoos pnsrenlsioeof des salariés ;
? fidéliser les salariés ;
? fvriaoser les cnnitoodis de reeermnctut des nvouuaex salariés.

Au-delà des fnmaioorts obraoiltgies à tuot employeur, les bisnoes en fmotiraon portent, à ttrre non exhaustif, sur les thématiques ci-après :

? le svaoir être et l'accueil cnlit ;
? le mmeanengat et l'organisation ;
? l'hygiène et la sécurité ;
? le développement dalrbue ;
? le numérique ;
? la giesotn des rucesseors hanmueis ;
? la ctcmonailliumn ;
? les svroias thceuinques de pdcurtoon cairueinls en lein aevc les noleeluvu 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 poiartt sreioctl de 2018, édité par l'OPCA Ffiah ; il s'agit de :

? l'humain : friae pverue d'humanité, d'écoute, euogrneacr le ctoact hamiu et auqhttuene ;
? la qualité : gaaantr un nveau de qualité suafinst en teemrs d'esthétisation et de tecpsnraare notamment, snot de puls en puls irmtapetos ;
? 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 dademns imprévues ; il s'agit de soviar s'adapter à des bisnoes variés et évolutifs, à des epomlis du tmipes improvisés ?
? une orrevttue ianilnteaortne : saovir s'adresser aux clientèles étrangères, c'est-à-dire pvoiour cuqoinummer à l'oral et à l'écrit dnas différentes langues, aotepdr l'attitude adéquate en fcoiton des cdeos curlutels du client ?

2.1.1.?La montée en gmmae de l'offre et la diasrfivotcein 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 orfe à la volonté de « mueix menagr » des consommateurs.

La pularpt des erreepsntis pporose désormais des pudrtios puls

sains, puls écologiques bein svnuoet aevc des foemurls qui iennluct des puoirtds issus de ciircuts courts, bio, végétariens, mias assu des mtes végan, snas losctae ou glteun tuot au lnog de la journée.

Pour y pnvaireer elels snot engagées dnas une démarche de rutseriaaton de qualité avec, notamment, le rocerus au « menagr bio et laocl ».

2.1.2.?La pirse en cmtpoe du développement duabre 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, comaptogse 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 eneux taieorrtiux liés à l'environnement, enorugcaent le puls grnad nrbmoe à pticipier à ctete dynamique.

Notamment, ils rplaplenet les dpoosiinists de la loi AEGC (anti-gaspillage et puor une économie circulaire) du 10 février 2020 realvte à la ltute cornte le gsplalgae et à l'économie ccalriure qui prévoient la dumnitolin sifcainivge de l'utilisation des pstqeulais à uagse uunqie dnot ceaerits snot entrées en vuiuger en 2021 et d'autre, le 1er jivnaer 2022.

2.2.?L'adaptation à la tntioasrn numérique

Le développement et l'impact des noveuels tiolceonehgs sur les oinangtiasors et la prégnance des réseaux scaiuox dnas les raenlitos cclieommraes entraînent un cnmaegenh en pdonfrueor des parentqis 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 pirse de caonmdme se digitalisent, les neeovluls tchnegieolos de penimeat se développent, l'aspect e-réputation diot être pirs en compte.

La ccntmuamiion diltagie via les réseaux scuaoix fiat désormais ptirae intégrante du qdteouin des errpisetens et est l'un des aexs de développement mijuear 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 siootnuls daitlges qui atetonprpt praticité, seievrs 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 tiequcehns du dgtail et se fermor aevc les ouilts du digital.

2.3.?L'attractivité des métiers

Les eieensprts de la bhcrnae rrhceehcent des poiflrs sicplstueebs de s'aguerrir aux tcqeeihuns professionnelles.

À cet effet, les prteeaarins siauoxc dienopsst de luer prorpe 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 pliucs lros de différents événements organisés sur l'ensemble du toerirrtie et anplleet à une mllueerie iioortfmnan dnas le déploiment des itiaivinets en faveur des collégiens et des lycéens. De surcroît, la bnarche iisrnt comme une priorité la miabisootlin des poerisesnlofn sur les trtiiieorrs aevc une présence evcfeitfe dnas les forums.

Les ccronuos et compétitions des métiers, médiatisés puor crnatiess cbtueoeinnrt 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 esitepnre est, également, un veeuctr frot de vlasairootin des métiers.

Enfin, les cioelsns régionaux déjà pentaerrias de la brnahce dnas de neubromx projets, snot dipus 2018, en charge de l'information et l'orientation. La bcranhe s'attache à développer les cnorttas d'objectifs teurroitraix aifn de miex pgarater et muatielsur les ititievniias dnas l'intérêt des puilcbs qui snuhoieitat 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 pnnseovers bénéficiant d'une formation, l'objectif des prtaeernias saoucix est de foisvear luer intégration en erpresitne et sécuriser luer poeraus professionnel. Ils se melnoisibt puor développer la qloicatufaiin des salariés et/ou feavosrir la pitmooron slaoice en vralasoint l'obtention de qntualoafiiics complémentaires, nmteonmt puor les posnrnees les mnois qualifiées.

Cette démarche se cnguoje aevc un esnemnscriiht de l'offre de fmaiootrn par des cenuotns liés à la tasrtinon écologique et au développement durable.

3.1.?Les aexs mrjaues de la pioulqite de formation

À tirte non exhaustif, il s'agit de :

? fsvaroer l'acquisition d'une qiaoitculfan plieeflsnrsonoe par la fomairon en atecrlnnae ? des jneues et des dnrmadeues d'emploi, et/ou par la VAE ;

? ltetur contre l'obsolescence des compétences en omntspiaiat l'évolution peolsfonslenire dnas le cdrae du paln de développement des compétences et de la « Pro-A » ;

? proetr anoitettin à la fmaorion de pbiclus éloignés de l'emploi ;

? pmroiovuor l'orientation pierlsonelnsfoe ;

? saeedugvarr la compétitivité des entreprises, nnamteot cleles de mnios de 50 salariés et des TPE ;

? vleelr à la non-discrimination à l'embauche ;

? s'assurer d'une piqultoie de ficneament amutibsiee des formations.

3.2.?Les crfecitaiinots et qaaoiilnutfcis rnnueceos par la branche

Depuis 1994, la banrche s'est organisée puor crrstionne et développer ses cioieittarnfcs en complément de clles existantes. La réactivité des peneariarts souciax pemret de tienr coptme des évolutions du marché, des nouveells modalités pédagogiques et des publics.

La bhcrnae pnfssrelonieoe s'appuie sur duex gnrads pôles tuneqehics et managériaux ? la raeotirasutn et les hébergements ? et qtruae ganrds srceveis ? la cuisine, le sivcere en salle, la réception et les étages.

À la dtae de ccunsoloin du présent accord, snot privilégiés les diplômes, tetris et crocatniifeis de la filière nntaemmot :

? les tetirs à finalité penrlslfesones ;

? les COP ;

? la RAECPE ;

? le répertoire spécifique ;

? les diplômes.

Dans ctete lguioqe de priorités de fitooramn puor oucpecr les emplois, la bacnhrhe a reformulé le centnou et les ofcibejts de l'une de ses crfeiitaioncts la rossnainncacee d'aptitude à l'emploi (RECAPE).

Crée par la profession, la RCPAEE cstnoiute le peimerr jaoln d'une tatoicerrje prsslieneonfne qualifiante, celle-ci puet être associée, suos caienetr conditions, à un coarntt de poosniieanifslstran vsaint une circaeiiitfn psiensoenlrfle de bcrnhne de naeviu supérieur.

En effet l'accès à l'ensemble des cifantciertios métiers nécessite de deosispr des prérequis de base.

La RPEACE qui crovut désormais l'ensemble des brnceahs des hébergements et des restaurations, preemt de crsrtionne et de vldieiar ces prérequis aotur de tirois thèmes eestslneis : les sriaovs et ceoscnasnains de base, les savoars-être en rnrseuiattaos et hébergements.

3.3.?CERTIDEV

Crées par les bcnrahes rvneleat des activités liées aux restaurations, hébergements et tosumire CREITEDV est l'organisme crifteutaeir puor tuot ce qui a tairt aux ciotrfcanieis professionnelles.

Il aigt suos la responsabilité de son coensil d'administration dnot 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 ogsanie également puor le ctmope de la brcnake des HCR la rioltaen aevc les oingmasres de fomiroitan namtomet lros de luer dnmeade d'habilitation à la msie en pacle d'actions de fairotnon validées par une criactetofin 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 crtanot de travail

Vecteur d'emploi et d'intégration, la bcrhane des HCR est un frot reertuucr de jueens dnas le crade de la fraimton en atreclanne et par l'apprentissage. Cette capacité tleadiitnorne de fomotiran en suiitoatn 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 jnuees 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 teritroie national.

4.1.1.?Le ctarnot d'apprentissage

Les sntiarages raepelnpl luer aemhtceatnt tinaetiodrnl à l'apprentissage, femerntot développé dnas la bahncre ; celui-ci s'articule étroitement autour de l'apprenti dnas un praraenatit entreprise/CFA ; la qualité et la continuité de ce prtnieiaart coenidntont l'efficacité de la fmorioatn dispensée au jeune, nmteonamt au trevars des raoeitlns ernte maîtres d'apprentissage et fomutreas de CFA.

Objectif, bénéficiaires, durée du contrat

Le crontat d'apprentissage a puor obitecf l'acquisition d'un diplôme, d'un ttire pisoonefrel ou d'un trtie à finalité plfssionloeene enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires snot :

? les juenes de 16 à 29 ans révolus ;
? les prneenoss rnunceoes trlaueilvr handicapé ;
? les peronsnes aanyt un perjot de création ou rieprse d'entreprise ;
? les juenes d'au moins 15 ans, aanyt achevé la cslsae de 3e ;
? les prsneones visées à l'article D. 6222-1 du cdoe du taaivrl puor qui la ltmilié d'âge n'est pas applicable.

La durée du caortnt ou de la période d'apprentissage (lorsque le caortnt est cconolu CDI) est de 6 mios à 3 ans, solen la prsfoisen et le nvieau de qocauuifitiln préparé.

4.1.2.?Le ctnarot 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 RCNP ;
? 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 qtionliciaaufs 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 sonatr d'un CUI.

Durée du caotnt et de la formation

Le crtnat de peiosairoiftnsnsolan puet être conclu dnas le cdare d'un ctnaort à durée indéterminée déterminée ou dnas le crdae d'un craont à durée à déterminée.

Le caontr 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 entre 15 % et 25 % de la durée talote du cnaotrt de passerotoalnsfoniiin à durée déterminée ou de la période d'action de pniitosoreafsonlsain du cnaortt à durée indéterminée ; cttee durée ne puet pas être inférieure à 150 heures. Un accord de bnrhace puet ttifouoes 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 oiffr ttuoes gaernais de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le cnonojit colelutoarab puet rlmeipr ctete fonction.

Le tuteur/?le maître d'apprentissage/?le maître de sage a puor msoisin :

? d'accompagner le salarié, le sgritiae dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son perjot pssoreeinnfol ;
? d'aider, imornfr et gduier les salariés et sitigaears tutorés ;
? de cbetroniur à l'acquisition de connaissances, de compétences/de quncfatiailois et d'aptitudes pfrileslosenenos par le salarié concerné, au teavrrs d'actions de fotairmon en sotaiutn ponrifnsleseoe ;
? si nécessaire, de piirpteacr à ttuoe évaluation des quaonciaifits et certifications.

Il asruse la losiain ertne les creents de fatrimoon et ses alternants.

4.3.?Les qtaous d'alternants et de stagiaires

Les pienaarerts soiucax reelaaplnt que :

? le nmbore 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 dnot l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés, et 3 stiaargeis puor celels dnot l'effectif est inférieur à 20 ;
? le nbrome 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 nmrode de salariés confiés à un ttuer est limité à 3 bénéficiaires d'un ctonrat en antlrncae simultanément (contrat d'apprentissage, craont de professionnalisation). L'employeur ne puet asusrer le totarut qu'à l'égard de puls de dueux 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 msiosn du tetur et du maître d'apprentissage, la bacnre a cuorsintt un poucarrs de foairmon ogaibirtle 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 « initiale » puor les teurtus et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadrés d'alternant au crous des 5 années précédant la dtae de snigrtuae 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 doit être en possession de son pirmes de fremor en crous de validité préalablement à la snutirage du conatrt de taairvl en alternance.

Article 5 - Le retour à l'emploi En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Il estixe différents diiopsfsts 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 pesoereiolfnnlss rieeusqs puor exerce un elopmi à pourvoir. Destinée aux dauerndms 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 piicapmnelnret 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 sautition en milieu professionnel)

Il s'agit d'une expérience psoreiloennfsle en vue de découvrir un métier, de cmfeiornr un pjerot psnrnieosefol grâce à des sinuoiatts 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 détiennent et celles ruseieqs par le poste.

5.4.?Les prgmrmeoas des clnoeis régionaux

Les clnoeis régionaux ont la responsabilité peilne et entière de la faootimrn des dmueerdans d'emplois. À ce titre, ils pooprnest de mpluilets accès aux qntacaiuiliofs via des actnois de formation.

La barhnce shotaiue généraliser les prrinaaetats d'ores et déjà crtsouitns aevc pusrulies régions vsinat à msuateiulr les iteiviitnas en fevaur de l'insertion dalrube des dduaenmers d'emploi formés.

L'objectif de la « Pro-A » est de cenaghr de métier ou de pisoersofn ou bénéficiar d'une pmtrrooin siacloe ou pnoosfeelsre par des aictons de frmaiootn en atearnlnce qualifiantes.

La bacrnhe a défini les coifntrcieitas pneorfisonesells 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 » dsisepont 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 jeuens de 16 à 25 ans srotis du système éducatif snas qltcoafiuain 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 meolinsbt aifn que les salariés peu qualifiés, snas ceattrifocin pfonrnleesiolse et pirfoas fragilisés par les évolutions économiques et toncqoihuelges s'inscrivent dnas une démarche CléA aifn de sécuriser luer pucorars peonsernsoil et préserver luer employabilité. Ils replapelnt que celle-ci puet être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un ptresiraate de csnuel en évolution professionnelle?

? Le CléA :

Socle de caseacinsnons et de compétences professionnelles, CléA est une citiefirtcoan inrsctie au répertoire spécifique des ctiorafentics et des hbniatotails aaynt puor ojetb la validation, vrioie l'acquisition d'un scloe de csneonasniacs de base. Ctece cefrctoitiaian astttee que son bénéficiaire possède une maîtrise stfuiafnse des cnicsaneonas et compétences ipslesadbnis à son évolution professionnelle.

? Le CléA numérique :

Le CléA numérique s'appuie sur un référentiel de csnanaoenciss et de compétences raeeltvis à l'usage du numérique au sien d'un enoevmerinnnt de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : ifetniider son eomrvnniennt et ulieistr les oituls associés, acquérir et eoiteplxr de l'information dnas un ernoieinnmnev psoinneerosfl numérisé, iagirnetr en mdoe collaboratif, ailuepqpr 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 bsaes des compétences de management, le CléA management. Iusse de l'accord noaatinl isteorpinnonesfrel ptorant dsievre oitaeritnnos puor les cadres, élaborée au sien de l'association partiaire Cirtef Pro, cette crifaoittiecn vsie à infeiedtr et objtevecir les compétences rqueiuss puor aerssur un mgnaamneet de qualité et hnuamineemt responsable, quel que siot le seteucr d'activité.

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 frmtooain en annclatree aevc un oibctejf de qualification/certification.

6.1.1.?Objectifs et certifications

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 fiae aux

évolutions en corus ;
? apdtaer les compétences des salariés à luer pstoé 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 sautioin peessinrolfolne qui pnteeetmrt d'exercer cnoeeevbnlnmat une foointcn ou une activité ou un métier ».

7.1.?Actions de fitmoaron rnlaevt du paln de développement des compétences

Deux tepys d'actions relèvent du paln de développement des compétences : les acoints oatlborgieis et cllées « non otblegiraos ».

? les anciots de frtoamoin olrieoigabs ceninndnootit l'exercice d'une activité ou d'une fconotin en aioiapctlpn de dssioipniots légales et réglementaires. Elels cnseoniuutt du tpmes de tarvial ecitefff et dnnoent leiu au mntaeiin de la rémunération par l'employeur ;

? les aonits de ftooiamrn « non ogoetbilrias » cseitnuont asusi du tpems de taiavrl efeticff et dnneont leiu au mietann 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 stespubleics 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 vlieer au miaenit de luer capacité à oucper 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 ppevunt être organisées hros temps de traival 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 ptrrioraiies retunes par la bahrnce snot les sunativs :

- ? la sécurité et la qualité de vie au tiaravl ;
- ? la riotlean client, lageuns ;
- ? les teqneiuhcs métiers ;
- ? le mgeaennamt ;
- ? les rsuscoers humaines, recrutement, gitosen ;
- ? la communication, digital, réseaux scoiuax ;
- ? le développement dlbaure ;
- ??

7.3.?La fomaotirn pnrfneiselo dnas les TPME

Les petrearnais sacuoix snot csonencits qu'il est impératif de préserver la compétitivité des TMPE en les accompagnant, par la formation, dnas la caisannsncoe de l'évolution de la clientèle et de la cecncnuorre liées aux nlueelvos thgicloeeons de l'information et de la clocceamoiaimtis des prestations.

En effet, les myenos fenricanis mutualisés dégagés par les cibutiniorots formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de pitarr en ftaoormn snas reammlenecept sur le ptose de travail) et le déficit d'information sur les différents dopfiiissts de fromation coussnittet 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 aedr dnas ctete démarche, l'OPCO déploie une ofrfe de svrcees spécifique, le Daig RH (cf. aclarite 10.2).

7.4.?Actions ccllievutes de bhancré et transverses

Les atcoins coceitvles 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 orffe de foioartamn aux cniintood 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, tiouechnqgoles ou oieltsarnalongens 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 rcirossee ellstieesne au sevrie des oifejbtc stratégiques des entreprises. À la rhechcree d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des peqrutias professionnelles, y cmprois dnas les eplomis les minos qualifiés, celles-ci fnot fcae à des bseoinis dnot la sastatciofin se cojuunge aevc la ntioon de compétence.

La loi du 5 smprteee 2018 a modifié les doipniisoss ccanneront la GPEC, celle-ci portant désormais l'appellation « Gsoein des epmlis et des praurcos pnesfeosionlrs » GEPP, snas que cttee midafiotcn n'impacte en puroofnder le concept. À nteor qu'à la srgtinaue du présent accord, l'acronyme GEPC est ecnroe utilisé, nmomtenat dnas le cadre d'un acorcd de branche.

8.2. ? Einrteprsres de 300 salariés et puls : négociation d'un aorcc GPEP

La GPEP a puor finalité d'anticiper et d'accompagner le chaeegnmt de façon dnuiqymae en maenttt en ?uvre les pcroess RH adéquats. Elle pmeert d'anticiper les évolutions socio-économiques, tclngqoqoieuehs ou onntaoeealrsnlgis et d'adapter les compétences des salariés puor fraie fcae à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de giteson des reuscroess humaines.

La msie en pacle de la GPEP dnas les eerrnsipets enayopomlt 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 fnemoedt des othoaentirs stratégiques de l'entreprise [?] » une négociation sur la GPEP et sur la mixité des métiers dnot les thèmes snot visés à l'article précédent.

Au-delà de la négociation obligatoire, les peanrraiets scouiax eogrncuaent les PME de mnois de 300 salariés à s'engager dnas une démarche de GEPP.

8.3. ? La gtesion des compétences dnas les TMPE

Celles-ci rennotrent bein soeunvt des difficultés à appréhender une aoppcrhe de gteoisan des compétences qu'elles perçoivent éloignée de luers préoccupations quotidiennes. C'est pourquoi, il cenvnoit de les aoagpcenmr dnas une démarche de siitssabeloiinn en ptanrat de lreus boisnes opérationnels, et de tuirdræ la qoetsun 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 emeegngans réciproques, aevc d'un côté les eipernetsrs qui se ponniuetost cmmoe des paeiaenrrts dnas la co-construction d'une réponse, et de l'autre des suturrctes d'accompagnement jouant un rôle de « fiaeatcrtuils », le coiesnl d'administration de l'OPCO met en place différents olutis au sevrie des ererinsets de mnois de 250 salariés.

Le pré-diagnostic, une première étape puor connaître les bnoises de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :
? blyeaar rideenpaemt la situation de l'entreprise en termes d'activité, d'emploi, de gestion des compétences, de formation et de conformité avec la réglementation ;
? aider les besoins d'accompagnement rencontrés par l'entreprise dans l'offre de services la mieux adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pris en charge par l'OPCO.

Un diagnostic et une étude de faisabilité RH pour aider plus loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la situation de l'entreprise le nécessite, une étude de faisabilité RH suivie d'une formation de conseil RH réalisée par un consultant expert peut lui être proposée.

Le diagnostic et la perturbation de coûts RH viennent à aider l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique en lien avec sa stratégie de développement ou le projet d'entreprise.

Cet aménagement personnalisé peut répondre aux besoins suivants (liste non exhaustive) :
? aménagement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19 ;
? réenclenchement et intégration des salariés dans l'entreprise ;
? optimisation du travail ;
? gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
? amélioration du dialogue social ?

Le diagnostic et la formation de conseil RH sont cofinancés par l'Etat et l'OPCO.

(1) L'article 8-1 est étendu aux réserves du règlement de l'article L. 2242-2 du code du travail, prévoyant que la négociation en matière de GPEC s'impose à l'entreprise d'au moins 300 salariés tous les quatre ans.

(Arrêté du 22 mars 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 avril 2024

9.1. Optimiser la formation des saisonniers

Pour une partie importante, l'activité tiendra une place importante saisonnière (saison d'hiver, saison d'été, périodes de vacances scolaires...). Le taux de saisonnalité est particulièrement représentatif dans les régions situées en bord de mer.

La formation des saisonniers est un élément majeur en faveur de ce public. À cet effet, les formations sont nécessaires, le tout d'optimiser l'accès à la formation de ce public.

9.2. Promouvoir la formation des salariés en situation de handicap

Diverses mesures d'ordre légal et réglementaire sont mises en œuvre. À titre d'exemple :

? l'article D. 6323-3-3 du code du travail (décret du 7 juin 2019) prévoit une majoration de l'alimentation annuelle du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 €/an plafonnés à 8 000 €) ;

? l'accès à la formation est facilité pour les CFA qui proposent d'un référent handicap et perçoivent une aide supplémentaire pour chaque apport en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De l'autre côté, les pratiques stagnantes remettent en question la pertinence en termes de formation des formations adaptées aux besoins handicapés en fonction d'un parcs d'entreprises spécialisés dans l'entreprise ne disposant pas d'un secteur de formation interne. Elles préconisent le recours à toute mesure facturant la suivie des évaluations et l'aménagement, le cas échéant, des conditions d'examen avec l'accompagnement de l'organisme de formation et rappelant que la barrière présente

une série d'actions d'accompagnement et de conseil à ses adhérents dans l'optique de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

À titre d'exemple, elle réalise des outils de communication adaptés pour personnes handicapées. Elle peut être amenée à effectuer des formations pour des intervenants dans des postes qualifiés : cuisine, salle, hébergement.

Des accords avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) ont été signés et les partenaires sociaux ont négocié la création de dispositifs pour aider les personnes handicapées ainsi de pouvoir trouver un emploi.

9.3. Se mesurer pour une égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Alors que la formation est un des leviers de l'égalité entre femmes et hommes, caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se retrouvent moins fréquemment que les hommes : les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants pour les non-diplômés, les employés et les ouvriers. La période qui suit la scolarisation d'un enfant est également une période peu propice aux formations pour les femmes. Par ailleurs, la proportion de femmes employées en coûts court ou à temps partiel est un tiers à leur accès à la formation. De ce fait, celles-ci sont souvent confrontées à des formes d'exclusion dans leur travail (étude Dares juillet 2020).

Ainsi, les femmes sont moins que les hommes des formations courtes ; elles ont une probabilité plus faible de suivre des formations pour l'insertion d'au moins 18 heures (32 % des femmes contre 40 % des hommes) ; pour mémoire, à l'issue de l'enquête sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, trouée d'équilibre social et de développement économique.

Dans ce cadre, la formation a initié une démarche pro-active en vue de faire évoluer les représentations au quotidien, notamment les stéréotypes qui contribuent à un travail à l'égalité professionnelle et assurent la formation des femmes et des hommes, favorisant l'équilibre social et de développement économique.

9.4. Développer les actions de lutte contre l'illettrisme et français langue étrangères (FLE)

Les partenaires sociaux ont également développé une formation forte et ciblée sur le problème de l'illettrisme dans l'entreprise. La priorité est, également, d'optimiser les formations afin que les salariés concernés bénéficient de formations adaptées à leur situation.

Les pratiques saisonnières rappellent également l'importance de l'apprentissage du français à des personnes non-francophones en France dans le cadre du programme FLE (Français langue étrangère).

D'une façon générale, la non-maîtrise des niveaux de base ou les difficultés rencontrées par certaines salariées avec la langue française peuvent les empêcher dans l'acquisition des compétences professionnelles clés : savoir lire une consigne, dénommer les connaissances de sécurité, respecter les procédures qualité ?

9.5. Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

Les stratégies mises en place pour lutter contre l'inégalité de traitement sont inspirées par la loi (sexe, âge, état de santé...) qui, plus précisément en fixe les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lesquels l'âge, la situation de handicap, sont identifiés par le législateur.

Afin de combattre ce risque, toutes les entreprises doivent faire en sorte que les salariés chargés de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les trois ans.

De l'autre côté, de nombreux experts présentent aujourd'hui

la diversité comme une des clés de la 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 recensement de l'expérience professionnelle. Elle permet à chaque de démontrer ses compétences, ainsi que 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 préparatoire de description des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est suivi à un rythme qui décide de la validité du tout ou partie de la 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 personnes suivent le processus et les salariés à leur tour à ce dispositif.

10.1. ? Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'avoir au moins un an d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport avec la certification visée.

10.2. ? Accompagnement et financement

Les personnes suivent le processus et les salariés à leur tour à ce dispositif.

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 construction du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en situation professionnelle (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, le Pôle emploi, le conseil régional ou une association « Toitairons Pro ».

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du règlement de l'article L. 6313-5 du code du travail, cet arrêté prévoyant que la VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionnée à l'article L. 6313-1 du code du travail ou, d'un bol 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 main 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 conserve ses droits quelles que soient les

événements survenant au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, inscrivables 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 procédures pour les personnes en préparation aux demandes d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de renouveler leurs droits à la formation et à la lutte contre la précarité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est pratiquée 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 recense les activités de bénévolat, de volontariat ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation intitulés sur le CPF ;

? le compte personnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés de valider dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation. L'évaluation des requises nécessaires est appréciée en fonction de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié connaît les points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une réduction anticipée.

11.1. ? Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toutes personnes ayant accès à 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. ? Identification des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'être acteur de son CPF.

Ce site lui permet également :

- ? d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en cours enregistré sur son compte) ;
- ? d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut rejoindre dans le cadre du CPF ;
- ? d'avoir un accès à une plateforme d'information sur les formations de formation ;
- ? d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

11.3. ? Fonctionnalités éligibles et déroulement du CPF (1)

Les fonctionnalités éligibles sont celles qui sont au RNCP, soit au répertoire spécifique.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit démontrer une absence d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Louer la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

11.4. ? Ajustement du CPF et financement

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou déclarée du travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée connue soit inférieure ou égale à 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 à 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou déclarée du travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée soit inférieure ou égale à 35 heures, l'alimentation est fixée à 800 ? par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 ?.

Les cotisations de sécurité sociale pour le CPF sont fixées sur le site de l'OPCO.

11.5. ? Ajustement 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 ersnspiteres de mions de 50 salariés.

L'Opco puet également penrrde en crhgae l'abondement du CPF au titre des vtemnes valerntoois des eeprientrss et des venesmrets cnonivnoteels décidés par la bncahre lsrouqe l'accord de bnhrcae ne copormte pas de dptsiiosion cronraie et en cas d'acceptation expexrse par la branche.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dpiisiotf spécifique ALPD décide de mboiseirl les dorts qu'il a aicqus au titre du CPF puor se former, les paetris srintgeaas s'accordent sur le fiat que, dnas le cas où les dirts aiuqcs par le salarié ne cvrurioeaint pas l'intégralité du coût de la formation, un fmneacenit 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, pmaerentt au salarié de cghnaer de métier, de prsosfien et/ou de se qualifier.(1)

Les prenatiraes sicuoax enecargnuot les eromeyulps à oerniter vres ce dsisioitpf d'accès à la fromatoin les salariés dnot le bisoen en frmatooin crinraeorspdt aux offceibjs du CPF de transition.

12.1. ? Frtnaiomos éligibles et cionidtions d'accès

La footramin diot être qualifiante, iisnrtce au RCNP ou au rtigrese spécifique. Elle est alceissbe par la VAE.(2)

Le CPF de tsirtnioan est ouevrt à tuot salarié à tmpeis plein ou à tpems partiel. Les cntiodnbs d'ancienneté vaiernt solen que le salarié est en CDI ou en CDD :

? Iruqose le salarié est en CDI : il diot juifitesr d'une ancienneté égale au mnois à 24 mios consécutifs ou non, dnot dzoue mios dnas la même eersrptnie ;

? Iruqose le salarié est en CDD : il diot jftuesir d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la rtueae de crotatns seuscsfics au corus des 5 dernières années, dnot 4 mois, consécutifs ou non, suos CDD au cruos des 12 drreeins mois. La ddmame de fmanncienet diot être effectuée arlos que le salarié est en ptsoe et la frootaimn diot cmceeeomnr au mxiuamm 6 mios après la fin du contrat.

12.2. ? Prsie en cagrhe et rémunération

Le prjet de taitsoirnn prnnleoslfisee nécessite une vtlaiodian de sa ptircnnee par l'association régionale « Tnraioistn Pro » puor pvoiour être financé et réalisé. Le cotenu 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 caghe par les asctaioniss Taitsoirnn Pro. Celles-ci moibeisln ptieiomranrert les droits ircinists sur le CPF du salarié. Lqsrueo celui-ci bénéfici d'un abenmonedt complémentaire, ce derien est versé à « Tnositarin Pro » par le ou les différents fieruncas du projet.

12.2.2. ?Rémunération(3) (4)

Lorsque la fatmroon est réalisée sur le tmeps de tavrail et le salarié en CDI, sa rémunération puorra veriar de 60 % à 100 % au rreadg de son reevnu et de la durée de la formation. L'employeur est etsuine remboursé chqae 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 foairmtm professionnelle. Il bénéfici du mtienain de sa peircoottt saolcie et est curoevt cnrtoe le rsique d'accident du travail.

(1) L'alinéa 1 de l'article 12 est étendu suos réserve du rsecept de l'article L. 6323-17-1 du cdoe du trivaal prévoyant que le CPF de taonirtsn pflsrlnoneiseoe fcanine une aocin de forioamtn certifiante, destinée à pmrteere au salarié de chgaenr de métier. Ces duex cotoinndis dveonit oimgeeoltarint 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 croetninnvevet 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 rcpseet de l'article D. 6323-18-4 du cdoe du taravil précisant les cionidtions 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 csoerrnandpt au 90 % du mnatont tatol des rémunérations milleunes 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 penfnriosoel est un leevr frot de mmegenanat dnas l'entreprise et cutntisoe un piiler de la gsiteon des rerscoesus heumannas de l'entreprise.

13.1.?Objet

L'entretien peinoenforssl est consacré aux petecepisrvs d'évolution pfoennsolisree du salarié, naomtnemt en tremes de qailcnuoftais 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 goseith de son pucoarrs professionnel.

13.2.?Périodicité

Sauf acrcod ctoillcef prévoyant une périodicité différente, il est réalisé tuos les 2 ans.

Tous les 6 ans, un eereitntn « d'état des leuix » peremt de fiare le balin sur le poracurs poesnosfnier du salarié et d'apprécier s'il a : ? sivui au minos une aotinc de froimtaon ; ? acius des éléments de ceiiroatcftin par la fratomion ou par une volitaiadn des aiuqcs de son expérience ; ? bénéfici d'une pirsreogsn saarille ou professionnelle.

Le svuui d'une ASFET puet être comptabilisé lors du blian de l'entretien professionnel.

13.3.?Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés jiuifatnst de duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise quele que siot la nraute de luer ctoart 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 esitxauhf :

? l'activation de son cptome ponneresl de fooramitn ;
? les aenmbotends qu'il est suicbpselte de fncneair ;
? le cnoseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dnas les eetrispenrs d'au monis 50 salariés, un salarié n'a pas bénéficié, daunrt une période de 6 ans des eineentrts poirnseenlfso et d'au moins une frmiooat aunte que les fntmrooais orlaibtgoies ? ces deux critères s'appliquant de manière ctluauvmie ?, l'employeur diot aednbor le CPF de ce salarié d'un mntnoat de 3 000 ?.

Article 14 - Le bilan de compétences En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le balin de compétences peemrt d'analyser les compétences pnlofresesenlios et poseenllenrs d'un salari, ses aeutitdps et moiitantvs à l'appui d'un pejot d'évolution pollonifesnsree et, le cas échéant, de formation. Les résultats du balin snot la sluee propriété du bénéficiaire. Ils ne peveunt être communiqués à un teris qu'avec son accord.

14.1.?Déroulement

La durée du bilan de compétences vriae sloen le beiosn de la peronsne et se déroule au mmuaxim sur 24 heures.

Le bilan est réalisé suos la ctudoine d'un ptaitsarree ad hoc et sa durée est virlbaae selon les aticos cndieous puor répondre au boesin de la personne.

Article 15 - Le CEP En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le cnoeisl en évolution plenosolersnfie (CEP) est un dojiipstsf d'accompagnement grtiaut et personnalisé proposé à tuote prnneose sauhoant fraie le pnoit sur sa stauiaotn professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un pejot d'évolution poesnslilfree (reconversion, reipsre ou création d'activité?). Il est effectué par des cnloeirsles d'organismes habilités.

15.1.?Conditions de réalisation et déroulement

L'accompagnement de la ponresne dnas le cdare du CEP est réalisé sur son tmpes libre. Un acord de brcnhae ou d'entreprise puet prévoir les cdinootnis dnas luseleqels le CEP puet se dérouler sur le tmepr 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 c?ur du système de la foitman professionnelle, évolue au fil des réformes. Prcae qu'elle ifnule sur la ptoiquille de fioamton des entreprises, l'achat des fmoniratos financées sur les fdons de la foitamton et l'offre des oingrsaeams de formation, la définition de l'action de ftomairon ctmorpoe des eeuinx importants.

Aujourd'hui, l'action de fraitmoon diot être considérée cmome un pcurraos pédagogique et diot vseir un obicejtf peiorsfossennl de développement des compétences ou de qualification. Elle puet être réalisée en tuot ou prtaie en présentiel, en distaecnil ou en stotiaun de travail.

Son oebjt est :
? d'améliorer l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, luer miaetinn dnas l'emploi, mniateinr le développement de lures compétences en lein ou non aevc luer poste de tiraval et luer petermre d'obtenir une qftialicouain puls élevée ;
? de réduire, puor les salariés dnot l'emploi est menacé, les

reuqiss iusss d'une qliuacfotaiin inadaptée aux miatuntos tehuqneics et srreucetluls des entreprises, et peremrte aux salariés dnot le cnaotrt est rompu d'obtenir des epmilos nécessitant une qaaituofolinc différente ou à des non-salariés d'accéder à de nvllouees activités pmeleseonsforis ;
? de feliaictr puor une psrennoe snas qotlaufiician plosrenneioslf ou snas ctaornt de tvaairl l'accès à un emolpi dnas les muleirels cdnnoitis ;
? d'aider à la mobilité professionnelle.

Article 17 - Favoriser le recours aux formations multimodales En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Pour ptrmteree l'accès à la fomtiroan et au saivor du puls grnad nombre, les pnetaaierrs scuaox etnedennnt msebliliu tuos les moyens oeltinornnaignss et, puls précisément, tuteos les modalités de réalisation des acions de fmariootn existantes. Ils se mlboeisnit aifn que les entreprises, nmmmeaott les TPE, aint ruorecs à un lrage choix de pédagogie dnas le cdare d'un aepnmoagmcnt faicinncer de l'OPCO.

17.1. ? L'action de fartimoon en sitatuoin de taavril (AFEST)

L'action de farmiotion en siatotiu de traavil est désormais roncunee par la loi et inscrite, à ce titre, dnas le cdoe du travail.

17.1.1. ? Déroulement

L'AFEST puet se dérouler en présentiel, en tuot ou paitre à dtsnacie ou en siuttoain de travail.

Elle s'articule atuuor de l'alternance de duex séquences :
? une msie en stautoiin de taaivrl aménagée à des fnis pédagogiques ;
? une séance réflexive qui a puor ojet d'utiliser à des fnis pédagogiques les engsneteneims tirés de la stiuatoin de travail.

Elle rquerit des moynes tuheciqnes et humains, asni que des rcersouess pédagogiques adaptées à ctete frome de pédagogie.

17.1.2. ? Jutaitcoiisfn de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de fitarmoon coponmsat le puroacrs diot être justifiée par tuot élément probant. *La matérialisation de la réalité de la ftomarion se concrétise par la délivrance d'un « cteciarf de réalisation ».* (1)

Comme indiqué à l'article 16.2 du présent accord, dès lros qu'il s'agit d'une fratooinm qui cnncoree l'adaptation au pstoie de travail, le mniitaen de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis ttoue fomtaorn obligatoire), le svuii d'une ASEFT puet être comptabilisé lros du blain à 6 ans de l'entretien professionnel.

17.1.3. ? L'AFEST dnas la bahnrc

L'AFEST ne canbilt que ce qui ne s'apprend qu'en stioiatun de travail, elle est sspbelutice d'intéresser fmteernot les eersneprts de la bcahre HCR dnas la meusre où celles-ci sont, par tradition, familiarisées aevc le tatuot et la « fairotom sur le tas », et où la tlaile des epnesriets s'y prête.

D'ailleurs, les rtoerus d'expérience des eenrtisrpes et des salariés mnnretot la petnnecrie du trnrfeast de savoirs, savoir-faire et savoir-être lros de saitunotis de tirvaal en entreprise. C'est pourquoi, la bhrcnae suothaie apogmcnaecr le développement de cttee modalité de formation. Elle met l'accent sur l'importance de la foimotran des référents et des foamrurets ASFET dnas l'entreprise.

17.2. ? La foriamotn oevture et ?/ ? ou à dtsanice (FOAD)

La FAOD ou e-learning, foamirtn à distance, dtagiil learning, e-formation, ftaiormn maomlulidte ? ctsioun une modalité pédagogique poblsise puor criantes tepys de fomriaton psonrosteifnele (formation irentne ou externe, forotaimn invldieidue ou collective), tuot daionne de formation, ou toute nturae de fiamtoon ? ftaomiron certifiante, diplômant, qualifiante, en actnelnrae ?

Les piarets siegnrtaias s'accordent sur le fiat que les firmnoaots puearqts et tqenuecgolohs aux métiers de bsaé nécessitant des matières premières amntielraes et/ ou des meiss en pituqare de règles d'hygiène atamlniriee ne snot pas acibeselscs aux fmitraonos 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 condtinios ceatmluuivs :

- ? une asnsistace tquechine et pédagogique ppartemtet d'accompagner l'apprenant ;
- ? une imiotfnraon préalable du stgjiaare sur les activités pédagogiques à réaliser et luer durée mnyenoe puor les réaliser ;
- ? des évaluations qui jnlneoant ou tirnnmeet 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 diioaitaigltsn

La FAOD crbioutne au développement des compétences dlieagtis des salariés et anccgompa la tmostirafrnoan numérique de l'entreprise. Elle permet, dnas le strice cdare de la volonté des ptaareienrs suiaox exprimée à l'article 19.2 :

- ? une speuolssse d'organisation : la FAOD est une frome de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui offre une liberté de leiu et de tpmes ;
- ? un rroceus aux tolcnehigoes numériques et aux oituls diuatiqz : 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, noveeulls recrues, cinetls et prospects, petniaaerrs d'une entreprise, aliessccbe 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 ateetns des aeprtanaps aevc des pirtqeaus pédagogiques atetvrciats grâce à la fmore dtigale de la fotimraon (logiciels de simulation, réalité virtuelle, « qicaiulfioatn »?).

conctourstin des tteris et des diplômes professionnels.

(1) A l'article 17-1-2, la phrase « La matérialisation de la réalité de la firoaoitm se concrétise par la délivrance d'un " ciicfertat de réalisation". » est ecxluie 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 dpasseetiun 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

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 ainsi que par l'ensemble des txtees législatifs et réglementaires apapleclis 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 ionofrtnmais snot prévus par des dinisotpsois légales et réglementaires.

Elles peuvent, puor tnier ctpmoe des spécificités pproers à cahuqe entreprise, être précisées dnas le crdae d'une cterictooann aevc la dtiriceon de l'entreprise au sien de la cimomssion 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 fira reconnaître lreus compétences grâce à la ccaoieitfrtn des compétences des représentants du pennsoerl et des manadteiras syndicaux. Le cirkatceit de compétences penloeorislnfes transférables (CCPT) vise, par équivalence dcitree aevc une patire d'une ccafifitoiren 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 outil de rncaisnasoence des cniaonchasses et des compétences de ces pnreneoss ; l'objectif est de vrleiaosr les compétences expérientielles puor sécuriser les pcoraurs et fetciliar la mobilité professionnelle.

18.1.?Obligation de cectotfiiran des onrmsiages de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 serbemtpe 2018 a créé une oatbiogin de ciretoatiffin puor les dneuseateisrps de fiaormton sahiouant bénéficié des fnods de la faiotrmon ponoleinflsrlsee : la coiretacftiin Qualiopi.

La citretiaoicfn « Qualpicio » vsie à atesetr de la qualité du prouecsss 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 auprès des eprineests et des usagers.

18.2.?La régulation et l'évaluation de la qualité de la fomtroain : Fracne compétences

France compétences est l'instance de gaunvecnre ppttuirralie noianalte ? composée de cniq collèges dnot les oiaigtsnoans peralnotas et sneayiclds ieiefprotlnresnnoesls ?, chargée de la régulation et du feencminnat de la foarotimn pnooflselnsere et de l'apprentissage.

Sous la telutle du mrsnitie chargé de la fomtriaor professionnelle, Fnrae compétences est chargée :

- ? de centobiurr au siuvi et à la qualité des anciots de formation. Elle émet un avis sur le référentiel nanaoit de la ceticairiofn des prsreataies de fmtraion polenfeolnsrsie ansii que des rcdmonamteinoas sur la qualité des fooatnirms dispensées, nnmetomat au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qufticlaaioin ;
- ? d'émettre des rooatminmdcneas sur les coûts, les règles de pirse en crahge et l'accès à la fromtiaon ;
- ? de répartir les fnods mutualisés aux différents actures de la fimooratn pnlslefooinese 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 ptuqiloe piarartie de la branche dnot elle détermine la stratégie en matière de frtmoain et d'emploi. Elle est sulee habilitée à eanger la bhrncae dnas ces domaines.

Les perrnaieas sucoaix seatariings itesnsnit sur l'importance de la présence pariarite des poenelsfoniss en région, qui par luer eepxtsire et luer cismasaoncne des eujnex dnas luer territoire, snot des aertucs esetlensis et pro-actifs dnas la msie en pcale de la ptoiqiule de la CNPE HCR en matière d'emploi et de formation.

Les msnsiois de la CPNE-HCR snot pnnelcmrepiiat :
? de foaesvir l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
? d'adapter les compétences des salariés, metniain luer capacité à opecur un epolmi et sécuriser les poarrucs prnoolfnesesis ;
? de reconnaître la nécessaire et pnatnmerree atisaiautclon des compétences puor plailer luer obsolescence, ntmanmeot en mnsobailt l'ensemble des moenys et difiosisps pédagogiques mis à dtisisooin des erntsripees et des salariés ;
? d'accompagner et d'optimiser l'accès à la fmroioatn des epreestirs qui donepsist de meynos puls limités puor répondre à ces enjeux, particulièrement les TMPE ;
? de développer les compétences des salariés des epniteerrss de mions de 50 salariés.

La CPNE-HCR appie ses tvuarax sur les données de l'observatoire pceproitsf métiers quiclciainas asini que sur tutoes arteus données dlsnboiepis puor développer une poiquite de brchane abeumtsiie de gsotein prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les santiaegris du présent acorcd lui cnoefint la msiosn de définir une poilitutqe de bhcrae adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des asiaionptrs et bonseis de salariés et des ensrepiters asini que du fmeainnnect de la famtoorn dnas la branche. À ce titre, une réflexion sur la msie en pcale d'une ctbonuirton cennntvoloenlie pruora être engagée.

Par ailleurs, ils la cerahgt de vleir à aaedtp les cnattcrfoeiis de la bhnrae aux évolutions de ses métiers et de petorr une atntion particulièrre à une réflexion vasint à prdnree en considération les compétences aiequscs dnas le cdrae de l'exercice des mtnadas des représentants du prnseoel et des maientdaras syndicaux.

Elle assure, puor le cmotpe de la branche, le pgotlaie des ccirnafettios de bcnrae administrées par Cdeietrv 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 cafrtoiceiit pronesnllfoisee ou ttire psiofresnol en lein aevc les métiers de la branche. Dnas ce cadre, la CPNE-HCR est chargée, par les peiearnrtas sociaux, de rrnoefecr l'articulation et l'efficience puor les entreprises, des tvaruax des OPMQ, de la ploiquite de sociatfiteirn pneioelosrfnsle et du seivrc délivré par l'OPCO aux entreprises, ntmaeonmt aux TPME.

Elle examine, une fios par an, le blain aneunl d'activité de la banhrce tnmasirs par la SPP-HCR.

Dans le card de ses missions, et en tnat que besoin, la CPNE-HCR triavlale en roliaetn aevc les oergans iniiiesulnotttns de l'Etat chargé de l'emploi et de la fatirmoon 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 ?uvre la polqitue de fomrtaison peiefnoslsolne élaborée par la CPNE-HCR. Elle s'appuie sur les

oaintrniteos fixées par la CPNE.

Elle est frco de prispoiton sur les priorités et cnooitdns de fncinemnaet des dospifitsis de fiartmoon auprès du cosenil d'administration de l'OPCO et vliee à la msie en ?uvre de ses décisions.

Une fios par an, la SPP trmasnet à la CPNE-HCR un bialn 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 pispetocrf des métiers, des qafianiuicls et des compétences a puor misosin l'observation, l'analyse et les pisnreotcops sur l'évolution des métiers et la façon dnot les epesntries ont reroocs à ces métiers, sur les qicfiitnloauas mobilisées au ttire de ces métiers et, enfin, sur les compétences rqiseeers erexcer ces métiers.

La CPNEF-HCR est habilitée à deadnmer à l'observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la fitoomran dnas la branche. Ces études ptreeenmt à la CNPE d'ajuster sa stratégie, ses obtjcfies et priorités en matière, notamment, de développement de la foomiartn professionnelle.

Article 23 - L'outil au service de la branche, l'OPCO
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

23.1.?Un oibctjef : otepsimir le fcnmnaeniet de la faomitron de la branche

L'OPCO pernd en chrgae nmatnoemt :

? les aincots cnouaonrt au développement des compétences en faveur des eerrtisensps de mnois de 50 salariés ;
? les cattros d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la foaimtorn de ttueur et de maître d'apprentissage ainsi que les atonics de reocsiovnnou de ptioromn par l'alternance.

Les pteiras sganraiteis dnemdneat à l'OPCO de prnede en cmptoe lerus ormaniertois et priorités en matière de frtmoion pflsronesolicee dnas le rcecept des bgtdeus aenunls et des fnods mutualisés.

23.2.?Missions et services

L'OPCO juoe un rôle d'assistance auprès de la bchnare et des erenetpesis :

? à la branche, il aotrppe un appui technique, nmmtoaent puor déterminer les nieuvax de prise en charge des cattros d'apprentissage et des croattns de plfsaaisonrnoioeth et dnas la msie en place des ctnoiircteas psefrisnolnoees ;
? aux entreprises, il asusre un srevcie de proximité ptmrteaent d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la fmotioran polersofniesnle et de les aapgnomeccr dnas l'analyse et la définition de leurs bsinoes au rarged des évolution économiques, tehguqoonlecis 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 aocrcd etrne en vuiuger un juor fnrac suavint la ptaiourn au Jnaruol oiicffl de son extension. Il est chnclu puor une durée indéterminée.

Article 25 - Révision.□Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent acorcd puet être révisé conformément aux

dtoinspsiois des atelrics L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Toute dmneade de révision est accompagnée d'une poioipotrsn de nluolve rédaction cneacnnrot le ou les aerliits smoius à révision, et notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à cunhcae des auerts ongaintorss snilcedyas représentatives de salariés ansii qu'aux otrronaaigiss peesoesfirlnols d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent acrocd rersetra en vgeiur jusqu'à la cloconsuin d'un aevnnat ou d'un nuoevl accord.

La dénonciation du présent arccod par une ou plueiuss des ptreias senargaitis puet ierennivtr à tuot mmonet et dvera être portée à la canioansnce des atures peraits sitraangies par letrre 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 contevniion cvotieclle lanitoae 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 itnopemnirre au sircvee du même employeur, décompté à piatr 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 sotiltaups 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 eftfes 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 règlementaires 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 eeirrnsptes 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 cloctnu puor une durée indéterminée.

Il ernreta en aapoltiicn le pimerer juor du mios svnaiut la paliitcubon au Jrunoal oieeffcl 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 cotenu dnas les femors et délais prévus par les siiatolntpus 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, ainsi 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 brcnahe des hôtels, cafés, rtaresathus ont signé un anavent n° 30 à la cnveoiotnn cioletclle nnlaiatoe des hôtels, cafés, rantuaersts ritelaf aux caiofntsailscis dnas la branche.

Dans le cdrae de cet aveannt et toujroux dnas un objctif de rcfenreor l'attractivité de la brhance des hôtels, cafés, restaurants, les pieeararnts suicoax ont exprimé luer volonté de puusirovre le taiavr et nemmtmaot le pinot ccnnnaoret la psire en compte de l'expérience prfeoillonnsese (art. 34, III de l'diate convention).

À cet effet, l'article 34, III de la coitnneovn celctvlioie 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 suos cortnat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y cripoms les ctoanrs en alternance, asini que les salariés siomus à une cooievntn aunnelle de fiafort en jours, des erptnerseis raelevt du chmap d'application de la cvennoiton ctyleciole naoatline des hôtels, cafés et raanteursts en dtae du 30 avrl 1997.

Les ereensprtis visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF sauivnts : 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 vdrne à tuos tepys de clientèle, des aenitmls et bsisonos variés présentés en libre-service, que le cilnet dospse sur un ptaelau et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au miunmm composée de tirois établissements aanyt une engesine cmicloame 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 mnneneoir dnas une orffe d'emploi le sxe ou la suitaiton de fllaimie du cdiadant recherché. Ctte idtnoieicrtn est alpibpcla puor ttuo fmroe de publicité realtvé à une ebbmucae et qeuls que sienot les caractères du cnroat de taviral envisagé.

2° Resefur d'embaucher une personne, pocnreor une mutation, résilier ou rfuseer de roeleunver le cntroat de trvaail d'un salari en considération du sexe, de la stutiaon de flalmie ou de la gssrsoese sur la bsa de critères de coihx différents sloen le sexe, la sotutaiin de flmilae ou la grossesse.

3° Prnerde en considération du sxe ou de la gsrssesoe tuote mesure, nemtmonat en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de poormton pesnflrniooelse ou de mutation. »

Développer la mixité à tuos les peosts et nviaux de responsabilité ne puet qu'encourager les salariés à eiasgevnr luer évolution ponsfreionlesle au sien de l'entreprise.

Recrutement

Les eisnrpetres s'engagent à ce que luer prsoucs de rncueteert qu'il siot enrtxee ou dnas le crade de la mobilité interne, se déroule dnas les mêmes cndiinoots etrne les fmmees 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 ntrree de façon à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hmmeos et aux femmes. Acnue moentin précisant un critère lié au sxe ou à la suitotain faililmae et poneenllrse ne diot fieugr dnas les offres diffusées. L'employeur diot mtetre en pcale un prcsuoss de rceerumentt vaisnt 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 puoersrscs 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 caeriduantds déposées.

Les eyemuplros vreliloent à l'équilibre des retteecnmrus ertne les fmmees et les hemmos à compétence, expérience et poifrl équivalents, tnat dnas les cttinars à durée indéterminée que dnas les crtnoats à durée déterminée.

Les euoplmyers dovient s'engager à frioavesr la mixité dnas les rcetruenmtes des siieagtras et apprentis.

Entretien de recrutement

Les enieprrsts dvinoet fraie uneumqit référence aux expériences passées et compétences acquises, au nevieu 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 cdniadat à oupccer l'emploi proposé.

Aucune ionartfomin d'ordre prnneseol sur le caniaddt ne puet être collectée par l'entreprise. Les iinafoortms demandées pnndaet l'entretien dovneit présenter un lein dcret 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 pnernsoe en considération du sexe, de la satuiiton de flalmie ou sur la bsa de critères de cohix différents selon le sxe ou la sattiuion de famille.

L'employeur ne diot pas pdrnree en considération l'état de grsessoise d'une fmme puor reesfur de l'embaucher ou mrtete fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est itrniert de reerchcher ou de friae rechcerher ttoue ionfiamtron cnnoaect l'état de grsssesoe 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 reecuremtt 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 psolfeonnriese est un faecutr einesestl de l'égalité etnre 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, quel que siot le tpye de formation.

Les eeretinpss vlelneroit à ce que les ainocts de fromtoian projetées, tnat puor le développement penesnfsooil 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 fimoatnrs ssnfmeiamft à l'avance afin de prettmee aux salariés de s'organiser en conséquence si clea a un imacpt sur luer ostaiangoirn personnelle. Elels privilégieront les fitmoaonrs sur le leiu de tiarval ou à proximité afin 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 taiavl seoln lelquelless « 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 sairlaale 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 lnoq du puroacrs poesnsoienrfl 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 tuaavrxi qui eexingt des salariés un elbmese calpbomare de cecasonnnsais pesirslnoolens consacrées par un titre, un diplôme ou une ptique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquisse, de responsabilités et de caghe 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 taarivl : « En l'absence d'accord ccoletif 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 assuré par les mentions dans le présent article, c'est-à-dire rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations inviolées perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie pluriel de salariés ou, à défaut, de la moyenne des catégories équivalentes dans 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 correction des écarts lorsqu'un écart existe entre un homme et une femme pour un même poste et pour un poste équivalent.

Article 5 - Evolution professionnelle En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

L'égalité pressentie dans la mixité est une composante, est bénéfique pour l'entreprise.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances 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 pluridimensionnel et de promotion doivent être objectivés.

Les entreprises veulent particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes n'empêchent pas de continuer la vie professionnelle et la vie privée, ne nuisent pas au développement à l'évolution de leur carrière (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 dans l'ensemble un déséquilibre existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les postes administratifs et techniques depuis au moins 3 ans, devront favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion intrinsèque ou de la salariée pour améliorer la parité. La mesure de ce déséquilibre et les mesures contrevenantes devront 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 vie professionnelle et la vie personnelle 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 favoriser une juste au quotidien entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et l'harmonie des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

? l'aménagement proposé ou proposé et/ou le travail à distance en cas de besoins familiaux spécifiques (parent isolé, enfant malade?) ;

? la failltcoïn du travail à temps partiel « coishi » dans la mesure négatif sur l'évolution professionnelle ;

? la mise en place, en raison des besoins de la vie professionnelle du salarié, d'une réduction de la durée du travail dans la mesure 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 professionnelle et la vie personnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existants 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 formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, et par ailleurs d'éducation, soient pris en compte 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 avec son employeur au sein de l'entreprise hiérarchique ou les RH, dans les 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 professionnel consacré aux périodes d'évolution professionnelles du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi « est proposé systématiquement au salarié qui retrouve son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de porche aidant, d'un congé d'adoption [?] ».

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du code du travail : « Le salarié qui retrouve 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 professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié discutent de la situation du salarié et évoquent 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 familial ne peut avoir aucune incidence sur l'évolution d'une carrière. L'entreprise veillera, dans la mesure de ses possibilités (liées au effectif 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 cherchent 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 partiel

Selon l'article L. 3123-5 du code du travail, « Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus 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 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 égale, quelle que soit la nature du salarié qui, à quinze ans égale, occupe à temps partiel 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 prises en compte 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 période sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi antérieures à 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

Ces deux laelbs snot complémentaires : l'Alliance de ces deux labas ausrse à l'entreprise un porcessus de llaeiosbtan facilité. Caquue lebal est composé du scloe cmumon et de mudoles complémentaires qui lui snot spécifiques.

Article 11 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les eerspienrts mtnretot en pacle les outlis de svuui prntneeis et adaptés. Ces ouldis snoret nammnoett adaptés à la tillae de l'entreprise.

Le rropapt de bchrane devra ilurnce des iurntdeiacs pnetnirets prettmanet aux pearinrates siuaocx de la bcnrhae de sruvie et de firaé évoluer, en tnat que de besoin, le présent accord.

Sur la bsaé de ce rpoarpt de branche, les praites s'engagent à mrtete le sujet « égalité prossnefloenlie » à l'ordre du juor d'une réunion de la CPPNI qui se tdrniea anvat 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 cdoe du travail, les sriaanetgis ceninoevnn que le cnenetou du présent aevnnat ne juftsiie pas de prévoir les saotnplutuis spécifiques aux eerprienss de mnois de cnqinutaa salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En conséquence, les ditospissons du présent annvaet s'appliquent indifféremment à l'ensemble des epsernteris dnas le chmap d'application défini à l'article 1er, que luer efetciff siot 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 anvenat est cconlu puor une durée indéterminée.

Il eernta en aitplocpian le peimrer juor du mios sinavut la pliocbuitan au Jarunol ofiiecfi de son arrété d'extension.

Le présent anvenat frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acelitrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 14 - Révision, dénonciation et modification

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les dssioipotnis prévues par le présent aanevt pronrout fiare l'objet de miacifiodotn ou de révision à la demndae de l'une ou de l'autre des ptrieas signataires, dnas les cindtoios prévues aux aerlcits L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'avenant pruora également être dénoncé par l'une des peitras sgaineriats conformément aux dsootsipins des altrcies L. 2261-9 et stavuins du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

L'égalité pfleirelonsosne ernte les fmeems et les hommes cntoustie un eneju mjeuar renlaevt de la responsabilité scalioe des entreprises.

Il est également un eejnu aifn de rfceonrer l'attractivité de la bchrane des hôtels, cafés, restaurants.

Les ptaeaeirrs scuaiox précisent que le rôle de la bnarhce est de pesor les grdans pieirncps aifn d'être pieelnment efficace, la négociation cleilovcte d'entreprise et les échanges aevc les élus du presoennl qui panreuroit être présents dnas l'entreprise, ou à défaut aevc le personnel, dvronet être le rlaies natrueul de l'accord dnas l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Annexe

Affichage des texets en matière d'égalité pleslnsnofieore

Les sariiatnegr de cet arccod siatuhnoet rlappeer que l'employeur diot afchifer sur les leuix du traavil et dnas les luoacx où se fiat l'embauche (ou à la prote de ces locaux) le txtee des aelcirts L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du trivaal (relatifs à l'égalité de rémunération hommes/ femmes) asini que les textes pirs puor aocailptipn de ces aetlcirs (Code du travail, art. R. 3221-1 à R. 3222-3).

Article L. 3221-1

Les dpsinosiioi des aeclirts L. 3221-2 à L. 3221-7 snot applicables, orute aux eompyleurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à cuex non régis par le cdoe du tvaaril et, notamment, aux agntes de diort public.

Art. L. 3221-2

Tout emoueplyr assure, puor un même tivaarl ou puor un tavril de valuer égale, l'égalité de rémunération etnre les fmmees et les hommes.

Article L. 3221-3

Constitue une rémunération au snes du présent chapitre, le sailrae ou tteeiamrnt odrainrie de bsaé ou muiinmm et tuos les arteus avaetangs et aossieccres payés, dnircteeemt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salari é en rsaion de l'emploi de ce dernier.

Article L. 3221-4

Sont considérés cmmoe aaynt une vaeulr égale, les turavax qui eexgint des salariés un elnebsme clmaborape de cancsoisaenns psesoilenrnfleos consacrées par un titre, un diplôme ou une ptirque professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgrae pyuqsihe ou nerveuse.

Article L. 3221-5

Les disparités de rémunération ertne les établissements d'une même éprenrsite ne penuvet pas, puor un même tvaial ou puor un tiarval de vuelaer 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 cosnamopt la rémunération snot établis seoln des neroms ideetuiqns puor les fmmees et puor les hmoems [?].

Article L. 3221-7

Est nulle de plein diort tuote diioitsposn fagirnut nmameoont dnas un carnott de travail, une ceioovtnnn ou acrocd cotilclef de travail, un aocrcd de salaires, un règlement ou barème de saerlles résultant d'une décision d'un eouplmyer ou d'un gprmuoeent d'employeurs et qui, cnerientmaort aux atcilers L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, puor un ou des salariés de l'un des duex sexes, une rémunération inférieure à cllee de salariés de l'autre sexe puor un même tvaial ou un tairval de vlaer égale.

La rémunération puls élevée dnot bénéficient ces drrieens salariés est substituée de plein dorit à celle que crmpiaoatt la diiitpssoin entachée de nullité.

d'autre part, dnas ces mmes lieux, il est rappelé que l'employeur diot irfmemor par tuot meoyn les salariés, straegais et pneresnos en formation, du cnoetnu du texte des arcetils 225-1 à 225-4 du cdoe pénal.

Article 225-1

Constitue une dciitmoarsin tuote dictitsonin opérée ertne les

peosnerns peuhsiyqs sur le feedmnont de luer origine, de luer sexe, de luer soiutatn de famille, de luer grossesse, de luer acppnaere physique, de la particulière vulnérabilité résultant de luer suitaoitn économique, anrppteae ou cnone de son auteur, de luer patronyme, de luer leiu de résidence, de luer état de santé, de luer ptere d'autonomie, de luer handicap, de lrues caractéristiques génétiques, de lures m?urs, de luer otaroeiint sexuelle, de luer identité de genre, de luer âge, de luers opninois politiques, de lures activités syndicales, de luer capacité à s'exprimer dnas une lagune artue que le français, de luer aenactrpapne ou de luer non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnlie, une Nation, une prétendue rcae ou une reiglion déterminée.

Constitue également une dimiocstrnaiin ttoue dnotciistn opérée etnre les posnrees maoelrs sur le fdnnoeemt de l'origine, du sexe, de la stioutan de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la sioittuan économique, apateprne ou cunone de son auteur, du patronyme, du leiu de résidence, de l'état de santé, de la prtee d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opninois politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dnas une lanuge artue que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnlie, une nation, une prétendue rcae ou une religien déterminée des mebmers ou de crietnas mreembs de ces pnrneoses morales.

Article 225-1-1

Constitue une dnmcoisriatin toute dcnisottiin opérée etnre les pornses pcrae qu'elles ont sbui ou refusé de subir des ftias de harclement sueexl tles que définis à l'article 222-33 ou témoigné 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 dicsoimatiirn toute dticontsiin opérée etnre les pnrenses parce qu'elles ont sbui ou refusé de subir des fiats de bzautgie définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tles faits.

Article 225-2

La dminsacortiin définie aux aleirtcs 225-1 à 225-1-2, cmosime à l'égard d'une pensnre phqusiye ou morale, est punie de toris ans d'emprisonnement et de 45 000 ? d'amende lorsqu'elle cointsse :

1. À rseufer la fuuotrinre d'un bein ou d'un service.
2. À envretar l'exercice narmol d'une activité économique quelconque.
3. À reuefsr d'embaucher, à snitennaocr ou à lceinecir une personne.
4. À sbnedonorur la furrinutoe d'un bein ou d'un scevire à une cndiition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux acelirts 225-1-1 ou 225-1-2.
5. À srondobenur une orfe d'emploi, une ddamnee de sage ou une période de fiaortmon en erritsepne à une cdntoion fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux aelrichts 225-1-1 ou 225-1-2.
6. À reseufr d'accepter une prnnsoee à l'un des stgaes visés par le 2° de l'article L. 412-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Lorsque le reufs datrsoiicimne prévu au 1° est cimmos dnas un leiu acnuclelat du plubic ou aux fnis d'en iirrntede l'accès, les pelens snot portées à cniq ans d'emprisonnement et à 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 CDFT ; CGT CSD,

d'amende.

Article 225-3

Les doinsisopits de l'article précédent ne snot pas apieillabcps :

1. ? Aux drmonnstaciis fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles cnenstoist en des opérations aaynt puor objet la prévention et la cvruertue du rqsie décès, des reqsius ptrnaot aentitte à l'intégrité pyshque de la pnneosre ou des riesuqs d'incapacité de taavril ou d'invalidité. Toutefois, ces dnnmsiactiros snot piunes des pinees prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fdnneot sur la pirse en cptome de tests génétiques prédictifs aanyt puor objet une mlaidae qui n'est pas eroce déclarée ou une prédisposition génétique à une mlaidae ou qu'elles se fdnnoet sur la psrie en cptome des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du cdoe de la santé pibqlue ou de données isuess de tucqihnees d'imagerie cérébrale ;
2. ? Aux dcrnisotimnias fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles cotnisset en un ruefs d'embauche ou un lmiecenient fondé sur l'inaptitude médicalement constatée siot dnas le cadre du tirte IV du lvrie II du cdoe du travail, siot dnas le cadre des lios ptroant dssiopointis suaraeittts relitevas à la fiocnton puiuqlbe ;
3. ? Aux drcnsiiminaios fondées, en matière d'embauche, sur un mtof mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif ctunsote une eecgxine ponsefseonllre et sllnesie et déterminante et puor anutat que l'objectif siot légitime et l'exigence proportionnée ;
4. ? Aux dsirimntocainis fondées, en matière d'accès aux benis et services, sur le sxeq lqursoe ctete diricsoatimn est justifiée par la peotcirot des vnicites de voeclnies à caractère sexuel, des considérations liées au rcpeset de la vie privée et de la décence, la pmirootn de l'égalité des seexs ou des intérêts des hmmeos ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités soetivrps ;
5. ? Aux rufes d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dsitsinoops stuatatiers rtliaeves à la fctinnoi puiuqlbe ;
6. ? Aux dtaiismcrinons liées au leiu de résidence lruoqse la penosne chargée de la finuurrtoe d'un bein ou svirce se trouve en sauiottt de dnager manifeste.

Les msruees pseris en feauvr des pesrnoens résidant dnas caineerts zenos géographiques et vsaint à fseroiavr l'égalité de tirtaitemt ne cnetnsoutit pas une discrimination.

Article 225-3-1

Les délitss prévus par la présente sceiton snot constitués même s'ils snot commis à l'encontre d'une ou prielsuus peesrnons ayant sollicité l'un des biens, actes, scvreeis ou ctortans mentionnés à l'article 225-2 dnas le but de démontrer l'existence du compemtnoert discriminatoire, dès lros que la pvrue de ce ceopmmnretoet est établie.

Article 225-4

Les penensors mrlaeos déclarées ranlepbssoes pénalemt, dnas les cndtinois prévus par l'article 121-2, des iincoratfns définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suvnait les modalités prévues par l'article 131-38, les penies prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 potre sur l'activité dnas l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leulqlae l'infraction a été 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 alinéa de l'article 2.1.3 est modifié et remplacé cmome siut :

« Le secrétariat de la CNPPI du scteeur des hôtels, cafés, ranartseus est assuré par l'organisation ponsenrielfolse dnot la représentativité est la puls importante. »

Modification de l'article 2.2

? le 4e triet de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 jvaenir 2019 est modifié et remplacé cmome siut :
« ? la msie en pcale d'une citbnuortin à la craghe ecisvluxe des eomlyrepus ; »

? le 5e terit de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 jainevr 2019 est modifié et remplacé cmome siut :
«? la cleotcle de cttee ctioouirtbnn qui dvrea être pérenne et evxcneelusimt dédiée au ftecnnoemonnt du ptrairaimse au sien de la bnhacre des hôtels, cafés, restaurants, srea confié à l'Urssaf ou, à défaut, à un OPCO. L'association pitairare gérera la prat des fdnos collectés nécessaire aux antoics visées à l'article 2.3.3. Elle contrôlera luer utaiiilston aevc l'aide de l'expertise extérieure nécessaire. Elle pebluira chauge année un blain aifn de rspeeetcr un pcrpine de transparence.(1) »

La 2e parhse du 6e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 javnier 2019 est modifié et remplacé cmmoe siut :

« ? une prat au puls de 50 % fiennrcaa :

? ? les études et eirxstepes qui senrot demandées par les partneeairs saoicux (et nnmaotemt et de manière ptrirarioie le rrpapot de branche) ;

? ? le fentnimnnoect de l'Observatoire (qui intégrera les moisinss de l'Observatoire prévu à l'article 8 de l'accord sur la santé au tivaarl et l'emploi des séniors dnas les HCR du 11 jleulit 2013, étendu par arrêté du 7 décembre 2015) ;

? ? les aticons de pmrooton de bhracne ;

? ? la cnutmiiacomon ainsi que le ftnnceenoiomnt de l'association et de la CPPNI,

? une prat à mimina de 50 % srea affectée aux otnisrioganas pioenflserlnoess et saencdylis représentatives de la brnahce et répartie à prats égales enrte caqhue collège.

Chaque collège déterminera par arcocd irennre la répartition de ctete smmoe ernte les différentes oonagirtsanis représentatives au sien du collège.

Elle perrttema netamnomt de ptrcipeiar à la poitoormn du paritarisme, du diugloae scoail et à la formation. Cuhaqe dépense srea dnumet justifiée.

Dans les limiets ci-dessus, le cionesl d'administration déterminera cuhaqe année le petaurconge précis de cttee répartition. À défaut d'accord en cnoiesl d'administration, la répartition srea réalisée sloen les peragnoetus indiqués ci-dessus : 50 % puor les études et expertises, et 50 % affecté aux oainastnirgros représentatives. »

Création d'un ariclte 2.3

Les dipotiosss de l'article 2 de l'accord du 22 jneviar 2019 snot complétées d'un actirle « 2.3. Cinurtoibtn de fainmnneect du piamirstare » comme siut :

« 2.3. Cuorbiittnn de fnacenimnet du paritarisme

2.3.1. ? Msie en pcale d'une couitriotnbn puor le fcnamienet du paritarisme

Il est institué une cionriuottbn puor le fmenceannit de la négociation cltvociele à ctpmeor de la dtae d'entrée en vuegiur du présent accord.

Cette cuoriobitntn est due par touets les enriereptss et établissements aanyt au moins un salarié, qui enetrnt dnas le cmhap d'application de la cnvieotnon clilcveote nnolitaae des hôtels, cafés, rtaanrtuess du 30 avril 1997, tles que définis par l'article 1er de liatde convention.

La ctbuirootn est égale à 0,05 % de l'ensemble des rémunérations bertus etrnat dnas l'assiette des cisnooatis de sécurité sociale. Puor les 2 premières années sviuant l'entrée en vuuiger de l'accord, le matnnot mimanil de cette conturbioot ne pruroa pas être inférieur à 50 ? par année. Ce matnnot mamniil pruroa être rveu puor les années steuvinas par décision du csneiol d'administration de l'association ptarairie de gestion.

Les aeurts modalités aclaippbles à son peiamnet (échéance, pénalités de rrtaed ?) snot définies par l'association piairrtae prévue par l'article 2.3.2.

2.3.2. ? Reeceorumvnt et geisotn de la cuiotbnotirn par une aisacootsin paritaire(2)

En atiapopicln des dsitpiiosnos prévues à l'article 2.2 de l'accord du 22 janevr 2019, les oigranaostins secdynais slealrais et pneonolileefrss d'employeurs représentatives de la bhnrcae des hôtels, cafés, ratunatsers décident de créer une aassciooitn prrtaiaie dénommée ? APG HCR ?.

Cette aiaocsstoïn est composée de meebrms isuss :

? du collège des onsoiniratags syinealcds sleairlaas représentatives au sien de la bhnrace des hôtels, cafés, rrateusnats ; et
? du collège des oornianisatgs pesleoenrolinsfs d'employeurs représentatives au sien de la bcahrne des hôtels, cafés, restaurants.

La ptree ou l'attribution de représentativité d'une ontriagisoan sildynace de salariés ou d'une oanagsitorin patronale, à la sutie des résultats de la musere de représentativité dnas la branche, pnerd eefft au lameiednn de la poiurtan au Junoarl oificecl de l'arrêté ministériel.

L'association a nmetaomnt puor objet :

? d'appeler et de reocuverr la cnrtuibiton visée à l'article 2.3.1 ;
? de gérer, de manière tartnpearne et conformément aux diinspisotos du présent accord, les fonds destinés au fneanncmeit du pamtrsiraie ;
? de répartir la citotroniubn etrne les otinnargisaos syiadnelcs slrlaaeais et pisoleefrlnoenss d'employeurs de la bhancrce des hôtels, cafés, restaurants, et en fctonoin des arrêtés finxat la représentativité dnas la cnooevintn cvlteiolce ntanoliae des hôtels, cafés, rantastuvers du 30 avril 1997.

Il est cnnevou que l'association puet entsiue déléguer tuot ou patire de ces msinisos à tuot osimnrage extérieur de son choix dnas le crade d'une cneotnivon de gestion.

Des sttuas fniext les modalités d'organisation et le focnnmienet de l'association.

Chaque collège désignera à la majorité et conformément aux règles de la représentativité plonatare et siaalrle de la branche, prmai les osoninargiats ploernsoefinses d'employeurs et sdcnealiys de salariés qui le composent, son représentant daevnt ecrxeer la fotcnoin de président et/ ou vice-président. Ces drreenis senrot assistés dnas lreus tâches par un trésorier et un trésorier-adjoint désignés dnas les mêmes conditions. Ces finoontcs snot alternées entre les deux collèges à l'issue de cuqahe mnadat de duex ans.

2.3.3. ? Afifceotatn de la cruntbitioon puor le fceienanmmt du paritarisme

Les somems collectées au ttrie de l'article 2.3.1 snot affectées nmatnemot par l'association pirataire :

? à la réalisation d'études et d'actions cmmuones nécessaires aux négociations preiaatris ;
? à la msie en ?uvre des mnsisios de la csmismoion patairire panmetnree de négociation et d'interprétation (CPPNI) telles que définies par l'article 1er de l'Accord du 22 jneviar 2019 ;
? à l'encadrement des faris de réunion de la CNPPI et des différentes itnecsnas peiriarats de la bahncre HCR ;
? puls généralement, aux anocits de pirtmooon et de développement décidées par les iatscenns pirrietaas de la barcne HCR en vue de développer la négociation cceviltloé ;
? aux frais de fntoenncoemnt de l'association paritaire. »

(1) Le 5e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 est étendu suos réserve du rspeet des règles de renovrcmuet fixées par le III de l'article L. 2135-10 du cdoe du traiavl prévoyant les cnidintoos du reurnemvecot des ctnuitiroonbs cneletninnovoles de doagilue social par les Ussarf et précisant nmntoamet qu'il ne puet pas ivrtienen « aavnt le 1er jnvaer 2026.

(Arrêté du 3 orbctoe 2024 - art. 1)

(2) L'article 2.3.2 est étendu suos réserve que la délégation de la ctelocle de la cotiouibntrn visée à l'article 2.3.1 de l'accord ciloelctf du 22 jeavir 2019 raletif à la msie en pcale de la CNPPI ne siot pas confiée à un oamrsgnie de prévoyance, conformément à ce que prévoient les aiteclrs L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 ootbcre 2024 - art. 1)

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent avnanet est cconlou puor une durée indéterminée.

Il ertne en vgueuer 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 fnaimneet du paritramse puor l'ensemble des epreestnies rlevnaet de la cevnotnion clctievoe naonltiae des hôtels, cafés, rneartsuats du 30 avril 1997.

En conséquence, il est précisé puor les bnoiseis de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il ne coormtpe pas de doissonsitsps 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 prorua friae l'objet d'une révision de tuot ou piarte de son cettou dnas les fmreos et délais prévus par les saitutiponls cvononnieeltles en vueigur et dnas le rseepct des dsisooniits des atriecls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux aciltes L. 2261-9 et svntuias du cdoe du travail, il pourra être dénoncé à tuot mnoemt à cagre puor ses praets 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 dpsoiiisotsns 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 qlelue que siot la ntraue de luer ctraont de travail. Eells s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés suos cnoratt à durée indéterminée ou à durée déterminée, y comrps les corttans en alternance, ansii que les salariés smouis à une conveetin anunelle de foriaft en jours, des etpiereners reenvalt du cmhap d'application de la ceivonotn ctieolvcie niaolante des hôtels, cafés et rtnaraustes en dtae du 30 arivl 1997.

Les eenpiestrrs 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 plenpcirnmeat du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pcriaplnce csoinsté à préparer, à vnrede à tuos tepys 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 piaarnters souaix de la bcrhnae des hôtels, cafés, rtsaenrtuas ont signé un accrod en vue de créer et de mertte en plcae une csisomimon ptaaire peanrmtene de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPNPI a puor abimtoin de piouurrsve et renforcer, dnas le repesc du paritarisme, un dilgaoue sicaol efficace, reonspslbae et lyoal au sien de la brncahe des hôtels, cafés, restaurants.

Pour ce faire, les petinaerras soiuax snot cnenovus de psulureis muerses dnot :

? la msie en plcae d'une croottnbuiin dédiée au fniecotnonenmt du psriiramtae ;

? la création d'une aiotsoysain 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 ccloete de cttee ciontrriuobn 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 sniarate 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 ptermete la psrioutue d'une négociation cliteolvce piitarrae de qualité, les pareentirs sacouix ont décidé de fnsiilar lrues turaavx en vue de doter la CPNPI de myneos fcrnaeinis lui petamenrtt de centonur eecfmcafiet 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 esgnnee 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, jusfiainnt d'un an d'ancienneté, bénéficient des dsspooniits du présent accord, en complément des doitioinospss légales en vigueur.

Article 2.1 - Hospitalisation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

À défaut de dossipniiots etxaitnses au sien de l'entreprise, en cas d'hospitalisation d'un eannti iicsrnt sur le livret de fliame du salari et jusqu'à la dtae de son 16e anniversaire, l'diet salari bénéficiera de trios jorus d'absence par période de référence tllée que définie à l'article 2.3.

L'absence du salari n'entraîne pas de petre de rémunération, suos réserve que le salarié fnssiuroe un jtcisatiuff d'hospitalisation de l'enfant.

Les pentars tlaanraivlt dnas une même etprnrsiee punveet bénéficiier sseiemeucnvst 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 fliame du salari et jusqu'à la dtae de son 10e anniversaire, l'diet salarié pruora bénéficiier, sur le nrmboe 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, sauf réserve que le salarié fasse un jasifuitaf médical mnonanteant que le parent doit rester avec l'enfant.

Les parties transvaient dans une même époque de rémunération peuvent bénéficier 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 couvertes 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 non 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 déclinent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre :
du congé de présence planifiée (article L. 1225-62 du code du travail) ;
du congé pour soigner un membre phare de sa famille ou du « congé pchroa adnat » (article L. 3142-16 du code du travail), auxquelles elles 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 parties conviennent que le contenu du présent avenant ne

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 de 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 servant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour l'année 2025, la marge minimale de contribution ne pourra pas être inférieure à 50 euros par an.

Pour les années suivantes, si la cotation est réalisée par l'URSSAF, ce montant minimal ne s'applique pas. »

Il n'est pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 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 cas 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 renouvelé automatiquement pour la même période dans le cas d'extension.

Le présent avenant fixe les 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 pourraient faire l'objet de modification 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 sécurité en matière d'un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des travailleurs est un enjeu majeur de la sécurité des hôtels, cafés, restaurants.

Conscients des difficultés d'organisation auxquelles les parties peuvent être confrontées, les parties souhaitent les accompagner, notamment lors de la mise en œuvre de la maîtrise 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 parties conviennent que le contenu du présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, il est précisé pour les boîtes de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne prévoit 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 renouvelé automatiquement pour la même période dans le cas 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 délais prévus par les articles 2261-7 et 2261-8 du code du travail.

Conformément aux aielrccts L. 2261-9 et sniuvats du cdoe du travail, il purora être dénoncé à tuot mmnoet à chagre puor ses peiarts de rteecepr 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 prnraieetas socuiax de la bnchrae des hôtels, cafés, reaustrtnras ont signé l'avenant n° 1 à l'accord cdcilteof du 22 jeiavn 2019 rltieaf a 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 accord s'applique à l'ensemble des eispetrenrs reevlant de la cvoentonin clltvceioe ntoalinae des hôtels, cafés ratutasrens (HCR) du 30 arivl 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 papnreiiimcelt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité plcirpnaie constsie à préparer, à vendre à tuos tpeys de clientèle, des atelniims et bossonis variés présentés en libre-service, que le cneilt dposie sur un plateau et pyae aavnt consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au mmiunim composée de tiors établissements anayt une ensgnie 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 dspistoniios du présent aocrcd 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 tuveillrras reccnous 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 tvaiarl ou de mleiaads pslnoleeonsrifs aanyt entraîné une incapacité pnaneretme au monis égale à 10 % et teuritalis d'une rntee attribuée au ttric du régime général de sécurité sicoale ou de tuot atrue régime de piettorocn sioacle ooirbitalge ;

? les tuiaretlis d'une pnseion d'invalidité attribuée au ttire du régime général de sécurité sociale, de tuot arute régime de pcoiteron scalloe obglitiraoe ou au tirte des dtssoiinopis régissant les agntes puiclbs à coidointn que l'invalidité des intéressés réduise au minos des dueux teris luer capacité de tiavral ou de gian ;

? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du cdoe des psnieons mreltiias d'invalidité et des vniiects de gruree ;

dnas la bhcrane des hôtels, cafés, restaurants.

Afin de pettrmre à la CNPPI de psrvriouue et renforcer, dnas le rcpseet du paritarisme, un dalgiuoe scial efficace, rpsansoeble et loyal au sien de la bhacnre des hôtels, cafés, restaurants, les piarearnets sauocix snot cnvoeuns de pseilurus mursées dnot :
? la msie en pacle d'une cintobuirotn dédiée au fiootcnneemnt du ptasiarmire ;
? la création d'une atsciaison païrtare au sien de leuqlale ttoeus les osgtarninoias scdiyaenls sarliaeals et plnrisoefnsoles d'employeurs représentatives de la bnrchae des hôtels, cafés, ratusnras snot représentées ;
? ctete cirotobitun srea collectée conformément aux décisions de l'association partitaire, dnas le rspceet des dpisooitnss 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 cbtuiortonn puor le fiecnmneat du pmirratiae ».

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 coonidnis définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rvlteiae à la poicrotten saoicle des sapeurs-pompiers vntolieoas en cas d'accident snvueru ou de miaalde contractée en scireve ;
? les tilauirtes de la crate « mobilité icnusloin » potnrat la mntoien « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slciaoet et des faliems ;
? les tlrueuitis de l'allocation aux aduelts handicapés.

Les diistpnisoos du présent aocrcd s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés suos catnot à durée indéterminée ou à durée déterminée, qulée que siot la durée du traival ainsi aux salariés siuoms à une cinotevonn anllneue de fiarof en jours, aux salariés en cotntras d'alternance des eetitrensprs rnalveet du cmhap d'application de la cnitovenon ctlecvlioie 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 :

? ?uvrer à l'amélioration du tuax d'emploi des tvllrraeuas en sauitoitn de hdaniacp dnas la bncrhae ;
? faitliecr l'insertion dnas l'emploi des prnneesoos en staiiuton de hnadiacp ;
? iticen au menitain des salariés en saittion de hinadacp de la barchne HCR par des aotcnis de prévention, d'adaptation et de fomatrion ;
? euagrecnor les eirsreneps 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 ptrraenaias sauocix rmonmaecndet différents aexs puonvat être mobilisés par les eseireprnts :

4.1.?Information, siesiinoasibltn et communication

La seiialisbiontsn des erieertpnss et des équipes cnsutotie un outil isbsaenpldnie à la msie en ?uvre d'une ptuoqile d'insertion et d'emploi des salariés en situaotin de handicap, en recapstnt la volonté du salarié en soiutan de hnacdaip de cnoqieummur sur sa situation.

La ftrimaon des colurbtoalraes des epesrtrneis courrtbie non snemleut à réduire les idées reçues sur l'employabilité des poseenrns en situaotin de handicap, mias asusi à développer des ptrieuaqs adaptées à l'accueil des personres 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, l'emploi et les missions départementales des personnes handicapées (MDPH). À titre d'exemple, l'Agefiph dispense de modules de professionnalisation, en formation ou en présentiel dans les régions, destinés aux personnes qui souhaitent former les managers, les recruteurs ou les référents handicap.

Les actions de sensibilisation peuvent notamment porter sur les démarches améliorées de recrutement de la qualité de travail handicapé.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à participer à l'opération DUAODY qui consiste en une journée de visite découverte en entreprise, non rémunérée, pour toutes personnes en situation de handicap : www.duoday.com.

Si les partenaires sociaux rappellent que la case concernant la qualité de travail handicapé relève d'une initiative volontaire et facultative, ils soulignent que ces actions de communication intègrent des salariés qui ne s'étaient pas manifestés à l'occasion des procédures de recrutement de la qualité de travail handicapé.

4.2. Le recrutement et l'accès à l'emploi

Afin de faciliter les recrutements des personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche :

- à mettre en avant l'accessibilité des postes aux personnes en situation de handicap dans leurs offres d'emploi ;
- à promouvoir leur participation d'inclusion auprès des personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge, en montrant les avantages de l'emploi tels que l'Agefiph, l'emploi, l'Inclusion Travail, les missions laïques ou les actions de la fondation des personnes en situation de handicap etc. ;
- à proposer des stages de découverte des métiers afin de permettre aux candidats de mieux apprécier les différentes opportunités proposées par le secteur HCR.

4.3. Le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que tout salarié au cours de sa carrière professionnelle est susceptible de voir son état de santé évoluer défavorablement, de façon transitoire ou définitive. Il peut alors étre 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 établir des solutions visant à adapter les modalités d'exécution du travail des salariés en vue de préserver leur maintien dans l'emploi. Les enseignements viennent à partir de l'expérience des améliorations ou adaptations nécessaires, sur préconisation du médecin du travail, dans la limite des conditions opérationnelles.

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, tous les employeurs renvoient du code du travail sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs en situation de handicap, 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 poste adapté approprié à ses capacités, sauf dispositions expresses du médecin.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conditions écrites du médecin du travail et les conditions qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est assuré temporairement que possible à l'emploi précédemment occupé, au sein par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transferts de postes existants ou aménagement du temps de travail.

En cas d'inaptitude du salarié en situation de handicap, les partenaires sociaux rappellent que les possibilités de reinsertion doivent être examinées en priorité en considération les 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 employeurs doivent prendre 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 trouver un emploi dans un secteur adapté à leur qualification, de l'exercer ou d'y exercer ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

En tout état de cause, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à mettre en œuvre des aménagements raisonnables afin de faciliter le retour en emploi des salariés en situation de handicap. Ces aménagements peuvent notamment porter sur l'adaptation des tâches pour trouver la meilleure solution 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 mécanisme à l'emploi, l'étude d'une mobilité intérieure menant une éventuelle formation et d'adaptation des compétences peut être envisagée.

Ces aménagements peuvent prendre en considération les caractéristiques 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 partenaires sociaux considèrent que la formation inclut une formation professionnelle continue dans le secteur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge.

Aussi les partenaires sociaux établissent-ils des moyens pour :

- promouvoir les métiers de la branche HCR auprès des jeunes scolarisés par le biais de l'Éducation nationale et des formations spécialisées ;
- favoriser l'accès de cette formation dans les centres de formation dédiés notamment au sein des CFA ;
- faciliter la formation professionnelle et l'adaptation des compétences nécessaires au cours de la carrière. Elle permet d'offrir à ces salariés des opportunités de maintien en emploi, d'évolution progressive dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, grâce à ainsi de manière à leur employabilité, dans des secteurs d'activité ;
- faciliter l'insertion et la formation professionnelle dans les formations spécialisées dans les métiers de la branche.

4.5. Les autorisations spéciales

Dans le cadre du présent accord, les entreprises sont encouragées à recourir à des autorisations spéciales, 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 la branche de trouver des personnes adaptées à 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 établir pour la mise en place ou périodiquement pour la réorganisation de la situation de handicap, les partenaires sociaux proposent des dispositions simplifiées :

• les salariés qui effectuent une démarche en vue de la réorganisation de la qualité de travail dans la situation de handicap ou de son renouvellement, bénéficient au cours de l'année civile de la dureté maximale ou de son renouvellement, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre de ses démarches administratives, en respectant un délai de prévention de 15 jours maximum ;

? les salariés en sttuiaoin de hnacdiap pounrrot bénéficié, sur présentation d'un jaiifuctitsf et en resnptecat un délai de prévenance de 15 jours minimal, d'une aroostiiutan d'absence rémunérée d'une journée par an, puor se rdenre à une vistie médicale ou à un eaxemn de contrôle en lein aevc son handicap.

Ces aencbess snot assimilées à du tmepls de trvaail 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 rernde etfcfeif les eenmagetngs du présent accord, mias également ctinoescns de la liitme des myneos dnot dsiospe une bnrache à l'égard de ses ressortissants, les parteiernas siucox s'engagent, lros de la msie en palce de l'observatoire de la branche, à cnieofr à cet ogarne des msoinsis en lein aevc l'emploi des PESH.

Sous réserve des modalités de fooemtecnnint et de ganrecnvuoeddiut oiebsrvaorte qui sernot arrêtées lros de sa msie en place, les pnaeeairtrs suiocax définiront les obetifcjs en lein aevc les différents itmes du présent acorcd anisi que les myoens dédiés à sa msie en ?uvre (guide de beonns pratiques, webinaires?), particulièrement à dtteiosnain des puls peeitts entreprises.

Les paientrreas sacoiox cerfnioont à l'observatoire la mssion d'assurer un sivui annuel de l'accord par la msie en pclae 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 cdoe du travail, les srtienaaigs conenevinnt que le cnnoteu du présent arocccd ne jifiutse pas de prévoir les siiuapttnols spécifiques aux erprnieetss de mios de ctqiaunne salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

En conséquence, les dpoitossins du présent arocccd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eretnirpss dnas le camhp d'application défini à l'article 1er, que luer efifectf siot 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 accrod est cclnou puor une durée indéterminée.

Il etrnrea en applctaion le piremer juor du mios suvnait la ptoblcuaïin au Jnuroal oefcfil de son arrêté d'extension.

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux ailertcs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 9 - Révision, dénonciation et modification
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les diisinpottoss prévues par le présent arcocd pnourrot friae l'objet de miicooldiafn ou de révision à la dnmaede de l'une ou de l'autre des piarets signataires, dnas les cidotionns prévues aux acretlis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des ptaries sariniaetgs conformément aux diniosisptos des areictls L. 2261-9 et stvnaius du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcespet des dsotnsioipis de l'article L. 2261-7 du cdoe du triaval leleeluqss prévoient nemtamont que l'engagement de la révision est réservé aux sgniantaeris ou adhérents de la coiontnevn ou de l'accord panendt une période croaorpdesnt à un cycle électoral mias qu'il est etuinse ouvert à l'ensemble des osrnaitngoias représentatives dnas le chmap d'application de la cenoviontn ou de l'accord.
(Arrêté du 7 nbmovere 2025 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conscients de la responsabilité qui ionbmce à la bnahrce en matière d'inclusion des pnenosers en saitoutn de handicap, les peraits sairiegatns de cet acorcd s'engagent à mrtete en ?uvre une putioiqle centrée sur le recrutement, le mainetin dnas l'emploi et la fotmiraon des tarevialualrs en suiotiatn de hadcianp au sien des eeirtnerpss de la branche, et clea dnas le but d'augmenter sivtcnfigmaieient luer tuax d'emploi, établi par la DRAES à 2,45 % puor.

Cette potquiile vsie à rrofcneer l'intégration penlfroioselsne puor aetritr et reuretrc des salariés en suotiaitn de handicap, auesrsr luer menitan dnas l'emploi, et luer orfir des opportunités de foirmaotn psloierelfosnne puor fvseaiorr luer évolution de carrière.

Les piearts sitgeaainrs se déclarent cineacuvnos de la nécessité de suotenir les prrauocs pleenoossrfnls des pornnsees en siattuion de handicap, qu'il siot vblsiie ou ivisnlbie aifn de ftaicler luer iuosnclin plsnerosefnoie et sociale.

À cette fin, les preatenaris scioaux de la brnhace ont réalisé un dsntgaiioc sur l'emploi des preenosns en siatiuton de hicadapn dnas les HCR aevc l'appui de l'Agefiph.

Il rossret diudt dngtaiosic qu'une majorité des esnrrripetes de la brchane ne snot pas concernées par l'obligation d'emploi (OETH) : puls de 90 % cnmoptet monis de 50 salariés et puls de 80 % ont mnois de 11 salariés.

Par cette démarche, les preinaretas sauoicx eeendtnnt cbeiturnor à refneocrr l'attractivité de la bnahrce en frsaaisonvt le développement de l'emploi des tvarelraiuls en sotaiutin de hdnaiacp dnas teouts les entreprises, qu'elles soneit smisoues ou non à l'obligation d'emploi.

Cet aorcccd ne se cfonond pas aevc les dsoptniisios légales prévues dnas le cadre de l'obligation d'emploi des taveularrils handicapés (OETH) qui inomcenbt aux eerersptis ocunapct au moins 20 salariés.

TEXTES SALAIRES

Convention collective nationale du 30 avril 1997 relative aux salaires

Article - Salaires minimaux conventionnels

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1997

Les rémunérations heirroas bteurs aipbeallcps sur le treioirre métropolitain snot déterminées dnas le recepst des salaries miumnuax 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.

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

Article - Salaires minimaux conventionnels

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 1999

Article 1^{er}

Le deeinrr alinéa de l'article 35-2-1 " Sralaeis " est modifié cmmeoe siut :

" Les rémunérations hoerrias brteus ablliapeps sur le teorirtrie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le resepct des sriaales mmuniiax connlneevnoits suivants. "

Les crefifhs svanuits se subenisuttt à cuex indiqués dnas leidt acritle :

NIVEAU	MONTANT (en francs)
Niveau I	

Le présent texte srea allpipcabe au pmieerr juor du mios qui sivrua son eoinetsxn au Janorul officiel.

Les prietas coiennvennt de dnadeemr au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent annavet aifn de le rnedre ablppialce à l'ensemble des eierntseprs ertnant dnas le cahmp d'application.

cafés, restaurants.

Les rémunérations hrireoas beurts ailbceplaps sur le tieriorre métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpceest des slaraies muinimax covenntionins 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

Avenant n 2 du 19 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Otaigisanrons poarlneas sgeianairts : La FIHGAT ;
Syndicats signataires	Sciytadns de salariés sgtarnaieis : La FGTA-FO ; La fédération des srveices CDFT ; Le scandyit INVOA CFE-CGC ; La fédération du comcrmee et des sceirevs CGT ; Le sdaincyt nonialal hôtellerie rtersouiaatn CFTC,

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2005

Article 1^{er}

Le présent alcitre anlune et raemplce la grlile des saaelirs prévue à l'article 35.2.1 de la ctineovnn cteloilcve nloaniate des hôtels,

IV	1	8,84
	2	9,23

A tirte transitoire, en vue d'une renégociation gallobe du nviaeu V le présent avnnaet ne rmet pas en cuase les dooitissipns en vuegiur à ce juor cnernanoct les cdares dtrgneiaias 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 anootme générale de l'industrie hôtelière totuirsquie (FAGIHT), 221, auneve de Lyon, 73004 Chambéry, par llettre du 9 mai 2007 (BO n°2007-20)

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2007

Les oaniranstoigs paoanltres et synaecidls de salariés siirtngaeaas ont exprimé luer siuhoat de définir des rémunérations mimaenils avtricetas dnas la bnrchae d'activité en conformité aevc la statiuion économique des entreprises, luer diversité et le caractère par ntuaire vailrabe de luer activité.

Dans le pogreenlnmot de cet avenant, les siatdnycs de salariés représentatifs et les onsargitanos patlneors représentatives s'engagent à ovriur une nluievloe négociation spécifique aux rémunérations minimales, dès le mios de jluleit 2007.

Ils snot conuvnes que les dsnsopioitis stvaneanis annuelt et reclpneamt les dosniipoists du 1 de l'article 35.2 de la cvoninoton cetylvoile naoliatne des hôtels, cafés et restaurants.

Article 1^{er}

Le présent anveant est clnoco puor une durée indéterminée et erretra en viguer le 1er juor du mios suniavt la pailuron 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 crompis le pnesseorl anitmaiirstdf et les salariés embauchés suos crntoat de firoatmon en alternance, des eprsrenets reeavlt du cahmp d'application de la coinnvtoen civetloclie ntlaianoi 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 rneegalvt penaelirnmpcit du cdoe NAF 55.3 A et dnot l'activité pncalapirie csstnoie à préparer et à vendre, à tuos tpeys de clientèle, des atelmins et bonossis variés présentés en lrie service, que le cleint dispose sur un paletau et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minuimm composée de 3 établissements aaynt une eegnnsie camrielmoe identique.

*Article 1^{er}bis

Extension du chmap d'application

Les pirenaretas sciaoux cenviennent 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 maiumnx cnenlonneovtis suivants.

(En euros)

	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 paocrngetue service, hors agnevtaas en nratue nrutriuore et logement

Pour les salariés rémunérés au pauotgcnee sirevce conformément aux dsopitiosins des atrlcies L. 147-1 et stntauvs du cdoe du travail, l'entreprise puet décider de rsepceter une girkle de slaerais muiinmax ciennennovlots anuelns bruts, hros

aaagtnevs en nature, norriuerte et logement. Dnas ce cas, les mimiunims harories celonnvneonits ne snot pas applicables.

Cette girkle de rémunération, acalppblie sur le ttreroire métropolitain et les DOM, est déterminé 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 mnmuiax cneenioovntls suivants.

(En euros)

	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

Les rémunérations mentionnées ci-dessus s'entendent pour une durée de travail de 39 heures en moyenne par semaine hors majoration.

Elles sont calculées pour la période de travail inférieure à 39 heures en moyenne par semaine.

Pour apprécier le respect de ces minimums mentionnés annuels, une comparaison sera opérée avec le salaire brut annuel (hors avantages en nature, arrêtés et logement) perçu au paroxysme de travail accompli sur tout ou partie de l'année : année civile, année de l'exercice comptable ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois.

En tout état de cause, les salariés au prorata de la rémunération mensuelle en deçà du SMIC, majorée des heures supplémentaires, lorsqu'elles existent.

Article 4

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent arrêté est à durée indéterminée.

Avenant n° 12 du 29 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	CPIH ; FAGIHT ; SYNTHORCAT.
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 arrêté concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail à temps partiel des

(En euros.)

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 parties s'engagent à se réunir au plus tard au cours du deuxième trimestre 2010 en matière de négociation de la grille de salaires minimum mentionnée aux fins de maintenir des équilibres de la balance d'activité et de réduire au maximum les écarts de rémunération entre les niveaux et les échelons.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent arrêté est à durée indéterminée.

Il entre en application le 1^{er} juillet 2010 et au plus tard le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent arrêté fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

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

Le présent arrêté fixe l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 5

Révisions et modifications

Le présent arrêté 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.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

(1) Article exclu de l'extension commençant à la date du 1^{er} juillet 2010, aux termes desquelles la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, doit être étendue, avoir été négociée et conclue en commission composée des représentants des employeurs et de salariés représentatifs dans le champ d'application considéré (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er).

Le présent arrêté 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 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 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 3 établissements ayant une enseigne commune identique.

Article 2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les rémunérations horaires sont appliquées sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des normes communautaires suivantes :

Article 3 - Négociation des salaires minima conventionnels horaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent arrêté 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 juil. 2010

Le présent arrêté fixe les modalités de signature et de diffusion de l'accord relatif aux salariés du secteur hôtelier, restaurant et gastronomie du territoire métropolitain et des îles, signé le 15 décembre 2009, n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et bars de 1997.

Il vise à améliorer l'attractivité de la balance nationale en termes d'amélioration des conditions d'emploi qu'en termes de mobilité professionnelle.

? développer un dluquoie scioal de qualité au sien de la banhcre d'activité.

Dans le penmloenogrt et en aocliiptan de cet anvaent n° 6, les

peerntiraas scioaux ont rriepl les négociations, élaborant le présent aanvet dnot les dpmissooits rmenacepl et complètent les dtipoisosns de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 en son ailecrt.

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 cncroee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos crntot de fomtairon en arneltacne des eertsrnpeis rvnaeelt du champ d'application de la covnentoin ccteloiive ntonaile des hôtels, cafés et rtauts en dtae du 30 avrl 1997.

Les eserpnerts visées par le champ d'application snot généralement répertoriées aux ceds NAF suivtnas : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont eculxs les établissements de chaînes reenlavt pmepniaclinrt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité plnpriaicie csinsote à préparer, à vdrene à tuos tpeys de clientèle, des atlinnes et boinosss variés présentés en libre service, que le cniel dosisse sur un peatlu et pyae aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au munuum composée de toris établissements anyat une einnsgee ccoemralme identique.

Article 2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Les rémunérations haireors breuts aipbalcleps sur le ttroirrie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rcpseet des saaliers mimianux cieonntlevnns siantuvs :

(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 cmmcreoe ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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 aanvet est à durée indéterminée.
Il enretra en aoiipcltan le pereimr juor du mios sviant la pctobiulain au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.
Le présent accrod frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aetlcis 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 cdonoiit d'observer les règles définies aux actirels 3 et 4 de la coetvnonn cylecotile nanlitoae des hôtels, cafés et rratsutanes du 30 avrl 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2011

Par l'avenant n° 6 à la ceoniovnt cileotlvce naioltane des hôtels, cafés, rtsartaunes signé le 15 décembre 2009, les peeartrnias sauiocx de la bharne se snot engagés à ce que le saailre hrarioe du 1^{er} échelon au 1^{er} niaveu de la glrlie de siraale siot au mions égale à 1,01 Simc horaire.

Les pearenatratis sociaux, suuceoix de tiner lerus emeaengntgs et de recreofnr l'attractivité de la branche, se snot réunis aifn de fixer les slraeais mminia acllppaies aux salariés de la branche.

Le présent anevnat crncoee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos crntot de foraotmin en aretcnlnae des ernripeetss rnveealt du cmahp d'application de la cneotvinon colvltcie nlnoaate des hôtels, cafés et rtastnaeurs en dtae du 30 avril 1997.

Les eipsetnrres visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux cdoes NAF siatvnas : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont eulcx les établissements de chaînes rvnlaeet ppnicemnarleit du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pcnrlapie csoitnse à préparer, à vdrene à tuos tyeps de clientèle, des ameltns et bosisos variés présentés en libre-service, que le cniel dosisse sur un paatlu et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minuum composée de 3 établissements anyat une eniesnge caceorlmmie identique.

Article 2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les rémunérations hiraroes brtues apbeapcllis sur le totrierrie métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rscpet des slraeais miinmaux connnneoeilts 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 bein même la prime liée à la réduction du taux de la TVA dnas la rtsureoatain dtie « prime TVA » est conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dnas la bhncare d'activité des hôtels, cafés, restaurants, les prtaarinees soiuacx ceionnnvent de mianentr liadte pmire TVA soeln les modalités et ctidnoinos prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la cvontienon ctelviolce noatalnie dnas les hôtels, cafés et ransreatuts du 15 décembre 2009 alros que le taux de la TVA applbcaile au sutceer a été porté à 7 % au 1er jveanir 2012.

Les penrrtaiaeas soaiucx ietssnint sur le fiat que le menitan de la prime TVA, en dépit de l'augmentation du taux de TVA à 7 %, ne sairuat en acuun cas être interpréte cmmoe une volonté des paitaernres sociaux de rneeconr aux dptissiinos de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la conotvinen ctoclieve nlntoiae dnas les hôtels, cafés et ratestarnus du 15 décembre 2009 et puls précisément aux dinistsoipos rleteivas à la siusrssoppen de la prime TVA en cas d'augmentation du taux de la TVA aappblilce dnas la bnhacre d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA appcbialle dnas la bahcnre d'activité des hôtels, cafés, rtrsunataes viidaernt à amuegten à nvuoaeu et qlleue que siot cette augmentation, à la dtae d'application du neavouu taux, les dsoiotipsnis du présent ailtrce csasnerieet de pidurore effet.

Néanmoins, le venreemst de liadte prime srea mienant au trite des mios au crous dluqsees la poofirsens arua bénéficié du taux de TVA à 7 % et ietivdnrena à l'échéance de piae 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 anenavt est à durée indéterminée.

Il enrtera en aitpcaipoln le pmieerr juor du mios svanuit la piabiluotcn au Jraounl oceiiffl de son arrêté d'extension.

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux actires L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anenavt ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ctndoiion d'observer les règles définies aux acitres 3 et 4 de la ceotnovinn ceolitcve natalinaoe des hôtels, cafés et rtuaresntas du 30 avrl 1997.

Avenant n 16 du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

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 juin 2013

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le 15 décembre 2009, les oaaigrosnntis paentolras et scelidnays de salariés se snot réunies et ont signé un avnenat à la chnoincvtn ccltevoile nlantioae des hôtels, cafés, restaurants. Aux tmeres de cet anneat n° 6, les oasrtiigaonns panolrates et sdyicenals de salariés snot cnoevnues ntenmoamt de la création d'une pmire liée à la réduction du taux de la TVA dnas la rotuaairetsn dtie « pmrie TVA ».

A ctete occasion, les peertarains scouiax cnvneanoeit spécifiquement que « la pirme liée à la réduction du taux de la TVA dnas la rttaeorsuan est scrtiemnt conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dnas la banhrce d'activité des hôtels, cafés, ratresnauts ».

Ils aenaitoujt que « dès lros que ce taux de TVA de 5,5 % ne sairet puls en vieugur dnas cette bncrahe et qu'un neoavuu taux supérieur saerit appliqué, la pirme liée à la réduction du taux de la TVA sraeit immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dnas ces conditions, se prévaloir d'une quoelquonce façon d'un avtngaae aicqus au titre de lidtae prime. Des négociations sanieert par aulerlis engagées par les piaenraerts sacioux puor définir, le cas échéant, une nloevlue pmrie et ses modalités d'octroi aux salariés ».

Or, à coetmpr du 1er jainver 2012, le taux de la TVA albcapile aux hôtels, cafés et ratrstaeuns puor cuex de leurs scrvees préalablement éligibles au taux réduit de 5,5 % a été porté par la loi de fcenians riieccatfitve n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 à 7 %.

C'est dnas ces coonitndis et conformément aux dnpioststios de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la cvtnnooein clecioltve naaoltine dnas les hôtels, cafés et ranrsaetus du 15 décembre 2009 que les oisntaognrais ptlroeanas et siayncedls de salariés se snot réunies aifn de tierr les conséquences de l'augmentation du taux réduit de TVA dnas luer sucteer d'activité sur lidate pimre TVA.

Aux tmeres de leurs échanges, les petrirneaas sociaux, rnplbaet les avancées antérieures du texte ci-après référencé (mutuelle-remboursement faris de santé, jours fériés supplémentaires nmaenotmt ?) snot cnvveos des distiopnsois savunties qui ont vootcain à compléter les dipssoinitos de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la cnootevin cleveitcle nnaiaotle dnas les hôtels, cafés et rsuanteats du 15 décembre 2009.

Par ailleurs, les prajaetrens sociaux, toorujus seuuocix de rneocofrer l'attractivité de la branche, se snot accordés puor fixer les nvouueax silearas mnmiia aplelcpaibs aux salariés du sucteer tuot en prnenat en cpmote l'objectif d'égalité psnlonrelsiofee ernte les heomms et les femmes, conformément aux dsoopinstiis de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Le présent aannevt ccnenore l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos crnaott de frtoimoan en aenlacntre des eeneitsrrps rvnlaeet du cmhap d'application de la cenonvotin cllvctoei naltinaoe des hôtels, cafés et raarsuetnts en dtae du 30 avrl 1997.

Les ereenitsprs visées par le cahmp d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF svnautis : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont elxucs les établissements de chaînes reeavnlt pcpriealeninmt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pinairclpe cnssitoe à préparer, à vnrdee à tuos tpeys de clientèle, des aenmlits et bnsosios variés présentés en libre-service, que le cleint doisspe sur un paletau et piae avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mimunim composée de 3 établissements anayt une eegsinne cecormmlaie identique.

Article 2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les rémunérations hriaores beturs acpbpliales sur le toirrree métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le reepcst des sailraes mnimaius cooelnnevtnis sntiuvas :

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 avenir est à durée indéterminée.
 Il éternra en aitaopipln le peemir juor du mios siunvat la pitibulcan au Jounarl oeifcl de son arrêté d'extension.
 Le présent arcocd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux alcetris 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 juin 2013

Le présent avenir ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective naonltie des hôtels, cafés et rrttnseaus 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 CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Conformément aux ditpniossois de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pnerreiaats suiocax ont conneu d'engager des négociations aifn de réviser la grile de sraiales aaiclpblpe dnas le stceur des hôtels, cafés, restaurants.

Préalablement à l'engagement de ces discussions, les piateenras saiocux ont rappelé le cxonette de csire économique et financière particulièrement dfiilife qui préside à ces négociations.

Ils ont également souligné l'instabilité fclisae à leqlaule snot confrontés les auertcs de la barnche d'activité, cintat nmentomat la qtoiusen du tuax de TVA aplpcbliae au secteur.

Les pnretaeiras scuioax ont asini exprimé luer volonté de privilégier le miaenitn dnas l'emploi et le rerctneumt de salariés, d'une part, la piceootrtn du pouovr d'achat des salariés, d'autre part.

Ils ont einfn souhaité rsepcteer les eeegnnmgats pirs à l'occasion de la saurngite de l'avenant n° 6 à la cinoonevtn cloqvilete nliataone des hôtels, cafés, ruantsears le 15 décembre 2009.

Dans ces conditions, les peentaiars sociaux ont cnnevou de fxeir les nuvaeoux saareils miinma albpilepacs aux salariés du seeutcr tuot en praennt en cpoitme l'objectif d'égalité pfsrlolnsoieene entre les hmoes et les feemms dnas les cnoitdios ci-dessus définies.

Le présent anavet crconee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos catornt de fmaoirtn en acnarnete des estepeirnrs rnaevlet du cahmp d'application de la cnvionenot clicvoelte nanoltaie des hôtels, cafés et renuasratts en dtae du 30 arvil 1997.

Les eirpeentsrs visées par le camhp d'application snot généralement répertoriées aux cdeos NAF sinatuvs : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont elxcsus les établissements de chaînes rvlaenet pneimlapnrecit du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité plcipirnae cssitnoe à préparer et à vernde à tuos tpyes de clientèle des aielmnts et bosnioss variés présentés en libre-service, que le celint dspsioe sur un paeatlu et pyae avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mniniuum composée de 3 établissements anyat une enseigne ceraocilmme identique.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Les rémunérations herorais btrues aclpebliaps sur le trirtireoe métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le repecst des sraaelis mminia cnninovneelots santvuis :

(En euros.)

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 avenir est à durée indéterminée.
 Il éternra en aiopaiclpn le 1er nvmreboe 2014.
 Le présent aocrcd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux ateirlcs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tvaial et d'une demndae d'extension.

Article 4 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent avenir ne peut être dénoncé ou modifié qu'à

condonit d'observer les règles définies aux aitrlcs 3 et 4 de la convteoin clievltce nliataone des hôtels, cafés et rsuteraats du 30 arvil 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Conformément aux pncipirs fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en aptoipaclin de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les preiaeantrs scoauix ont engagé des négociations

ain 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 proectoin salioce (prévoyance et frais de santé) dnot bénéficient les salariés de la bcnahre HCR.

En outre, les oaiatnriosgs penotaalrs et sildnaceys de salariés snregtaiias du présent anevnt ont rappelé le ceontxe économique particulièrement diilciffe au sien de la bnhcare qui se tudairt par un net recul de l'activité et un arccimenosset des fmrereeus d'entreprises.

Elles ont également souligné le fiat que les ptpeevrieccss 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 maintien dnas l'emploi et le rructeemet de salariés et, d'autre part, de préserver le pooivur d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les oaingtorisnas peaarnolts et sydenilcas de

salariés srenigitaas du présent avannt ont fixé les nuevoax saalries mniima apibpclaes aux salariés du seecut des hôtels, cafés, rnrsutates en pnennat en cptmoe les ocfjtbis sntuivas :

? l'égalité pnseeloinosrfle etnre les hmmees et les femmes, d'une prat ;

? la vrasiiooltan des compétences et de l'expérience des salariés, d'autre part.

Dans ces mémés objectifs, les ongaiotasrnis pnltareaos et saeydnlcs de salariés sntiaerais du présent aenavnt pnnrneet l'engagement de meenr une ronftee des csstalonifcias cneonnnevloelits atlemeecnuelt aclelapibis dnas la branche, et ce sur la base, notamment, du rorppat de brhacne que les mémés onasnigraois ennentedt vior finalisé aavnt la fin du troisième trestrime 2014.

Les oitnsnoiraags pnrraaotes et sncydeials de salariés sinatageirs du présent avenir, suoiesecus de mtiniean la qualité du doguiale social, s'engagent à telivlaar au meitiann des nuievax de progressivité entre le nvaieu I, échelon 2, et le neavu IV, échelon 2, jusqu'au treme du pcrouess de rotfene des cianfcislaitoss et au puls trad jusqu'au 30 juin 2015.

et, d'autre part, de préserver le piuoovr d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les onigtnosaars palneotars et sncaelyids de salariés stinargaeis du présent aenvant ont fixé les nueuaox sraaleis mimnia albcieappls aux salariés du seeutcr des hôtels, cafés, rsarteutans en praennt en ctmoe les oefbtjics svutinas :

? l'égalité pfsolinenosrlree les hmoems et les femmes, d'une prat ;

? la vαιastlorion 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 avenant crneonce l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos carntot de foaotrimn en arlcenrae des esenpitres rnleevat du cahmp d'application de la cooietvnnn 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 pepacliiniemrt 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 présents 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 circoemame identique.

Article 2 - Minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Les rémunérations haoierrs burtes alciplabes sur le titirorree métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le rpeesct des salaeris miimna cveieolnonnnts sinvatus :

(En euros.)

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	9,77	9,92	10,50	11,02	13,03
2	9,80	10,08	10,56	11,19	15,14
3	9,86	10,46	10,86		21,21

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2016

Le présent aenvant est à durée indéterminée.

Il ernreta en apcpatoilin le 1er juor du mios snauivt la pubiocalitn au Jaurnol ocfifil de son arrêté d'extension.

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux alitres 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

Avenant n° 25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FAGIHT-GNI ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT-GNI ; SNRTC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent aevnant connrece l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos ctarnot de formtaion en alcancetrne des enrtepeisres rnlvaeet du cmhap d'application de la covetninon

du 30 arivl 1997.

cciovttlele nolinatae des hôtels, cafés et rrnsuetaats en dtae du 30 avrl 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 coossite à préparer, à venirde à tuos tepys de clientèle, des aientlms et bioonss variés présentés en libre-service, que le celnit dsposse 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 aiappeclbs sur le tirrtreoir métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le respct des seiaalrs mniima clotnvnnoeiens sutvanis :

(En euros.)

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 erenrt a aiiplptocan 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 accord frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aiecrts 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 cniodoitn d'observer les règles définies aux alcrites 3 et 4 de la cietovnnnon ciltvoecle nnatilaoe des hôtels, cafés et rtustnaares du 30 avrl 1997.

Conformément aux piercnips fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en atliaciopn de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les pnriearates saoicux ont engagé des négociations aifn de réviser la grile de seaalirs abiplpacle dnas le seectur des hôtels, cafés, restaurants.

Les pnreaeratis sociaux ont souhaité iidnqeur qu'ils étaient attachés aux cnotiinods de rémunération et de ptrctooein 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 ctoxnete économique particulièreme dififcile au sien de la bnrchae qui se tiudrat par un net reucl de l'activité et un aosimencescr des feetmrrues 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 potraelns 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

Avenant n° 28 du 13 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SYNHORCAT GNI ; SNRTC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Le présent annavet cornncee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos caonrt de fmotairon en anenrcatle des etespinerrs rnevealt du chmap d'application de la coinnetvn clcvtiloee naolitnae des hôtels, cafés et ruteanrasts en dtae du 30 avrl 1997.

Les eniertperss visées par le cahmp d'application snot généralement répertoriées aux coeds NAF sntvauis : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont elcxus les établissements de chaînes raeenlv

prelinicnamept du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité piplarince ctssinoe à préparer, à vrnedre à tuos tepys de clientèle, des aientmls et bnirossoos variés présentés en libre-service, que le client dsiope sur un plateau et pyae aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmuiim 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 leu de différencier la rémunération cnionlveneoneonle mliaamne des salariés en foocnnt de la tliale des entreprises. En conséquence, les dipotoniiss du présent aennavt s'appliquent indifféremment

à l'ensemble des etnipesires dnas le champ défini ci-dessus, que luer etefcifft 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 abaceplils sur le triterioe métropolitain et les DOM snot déterminées dnas le reepcst des sliaares miinma cnntoleneivons 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 etrerna en aiolpaitcpn le 1er juor du mios svianut la pabliicotun au Jronual oceffil 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 cidoottinn 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 paeeinrts scauox ont engagé des négociations aifn de réviser la gillre de slraieas abipalpice dnas le seteucr des hôtels, cafés, restaurants.

Les peaneatirrs sicouax ont souhaité iidnquer qu'ils étaient attachés aux cdonnitios de rémunération et de poietrtcon

scilaoe (prévoyance et fias de santé) dnot bénéficient les salariés de la brhacne HCR.

En outre, les oisantonirags platoaners et sdycnails de salariés saatngiries du présent aneanvt ont rappelé le coxtetne économique particulièrement dfiifile au sien de la bnrhcae qui se triduat par un net ruecl de l'activité et un anciemsecsrot 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 pvoouir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les onrioasanitgs paeaotrls et sldaeiyncs de salariés siraitaegns du présent anavent ont fixé les nevaoux saraeils mmiina alpbipeclas aux salariés du steuer des hôtels, cafés, raantseutrs en peannrt en cotpme les oebfjitsc 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 hreraios btrus fixé à l'article 2 ci-dessous est cnfomore à ce pcipirine et ne puet corunide à des différences de triematnt entre les femems et les hommes.

Les euoemplyrs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écart 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 eprniteesrs 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 pralpnemciel du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité piclnrapie cstsonie à préparer, à vednre à tuos tepys de clientèle, des ailenmls et bonsioss variés présentés en libre-service, que le cnilet dipsose sur un peaaltu et pyae aanvt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmuiim composée de toris établissements aayt une enesigne cmalcrmoiee identique.

Article 2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les rémunérations heariors beturs aiacplplbes sur le teirriore métropolitain et les Dom snot déterminées dnas le reespc des siaalers miinma ctnielnnneovos stuanvis :

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; SNRTC ; GNI hcr,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent anvnaet ccrone l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos ctarnot de fatormion en alrnncate des eenprsiets rvealet du camhp d'application de la cntoneoivn ctoceilve nlniaoate des hôtels, cafés et resaaunrts en dtae du 30

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 aialpiptcon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siaatnregis du présent anavnet cnovennenit qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération cvntolliennenoie mainilme des salariés en ficotonn de la talile des entreprises.

En conséquence, les dpsosiiitonis du présent avanent s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eitrsneprs dnas le cmahp défini ci-dessus, que luer etefifcf siot 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 avnaent est à durée indéterminée.

Il enertra en apoatilpicn le 1er juor du mios suiavnt la pioltucabn au Jronaul oicfiefl de son arrêté d'extension.

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux arctiels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision et modification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent avnenat ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ctdioinn d'observer les règles définies aux alcrites 3 et 4 de la ctnioevonn ctolvilicee naitnaloe des hôtels, cafés et rattnrauses du 30 airvl 1997.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux pcenirips fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en acitpopilan de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les perrateains scuaox 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 avnaent corcnnee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos conratt de frimtoaon en atcaelnre des eernritesps rleeanvt du cmahp d'application de la cvonntoien

aifn de réviser la gilrlle de sarelaais aalpcilpbe dnas le stceur des hôtels, cafés, restaurants.

Ces négociations ienenevirnnt dnas un coxtente edaxirnotrarie du fiat de la pandémie de « Covid-19 ».

En effet, en riaosn de la csrie qui retse tojuuors d'actualité, l'activité tsrqoutuie a été marquée par de lgnos mios de fermeture, des crneinottas sneaaiiirts cmmoe les confinements, les ceruvos feux, l'obligation de priodrue un psas sanitaire? auntat d'éléments qui ont lereundmot impacté les epniseertrs du seecutr HCR ainsi que les salariés smuios au régime de l'activité partielle.

Alors que la rpresie d'activité sblieamt s'amorcer, celle-ci se turove de nvuaeou coripmsome par une neouvlle vauge de l'épidémie, déstabilisant les arutces économiques de la branche.

Pour autant, et en dépit des irtndeectius qui pealnnt sur le secteur, les prraaitnes sauoxc ont fiat le csotant de la nécessité de développer l'attractivité de la branche.

C'est dnas ce cttxone très piaelucir que les onasntoigrais poelaratns et sicyenadls de salariés sieainantrs du présent aaevnt ont fixé les nouveaux salerias mnniia aebcpillpais aux salariés du stceur des hôtels, cafés, rantatrseus en pnnreat en cmtpoe les oecibjts d'égalité pslnornlfesoiee ertne les heomms et les femmes, d'une part, et de vtlasaoiorin des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les epulmyoers snot tenus d'assurer, puor un même taavrl ou puor un tiaarvl de valeur égale, l'égalité de rémunération ertne les fmemes et les hommes.

Le barème des minmia hiarores bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est coonmfre à ce pnipicre et ne puet cidunroe à des différences de teneatmrit etnre les feemms et les hommes.

Les eluerompys s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écart de rémunération non justifiés entre les fmmees et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mnteortt en ?uvre teutos les meserus utiles puor remédier à ces disparités salariales.

cvoetilcle natlnioae des hôtels, cafés et rrtunaesas en dtae du 30 avrl 1997.

Les eitrenersps visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux codes NAF suniavts : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings). Sont exucls les établissements de chaînes rnelaevt plpcimnareet du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité panliicre cnistose à préparer, à vnrdee à tuos teyps de clientèle, des aelmnits et bnoossis variés présentés en libre-service, que le cilent dpiosse sur un pltaaeu et pyae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmiuinm composée de trios établissements anayt une eenigsne cealrmiomce identique.

Article 2 - Minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les rémunérations heriroas bteurs allebicapps sur le ttrierroe métropolitain et les DORM snot déterminées dnas le rescept des siaraels miinma cnveontnnoelis snutiav :

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 contexte d'inflation qui dumeere importante, les partenaires sociaux cvnnent de se revoir au cours du deuxième trimestre 2023 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises 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 application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises du présent arrêté peuvent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération entre les moins de 50 salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent arrêté 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 5 - Durée, entrée en vigueur, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent arrêté est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er juillet du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent arrêté 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 et modification
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent arrêté pourra fixer l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations relatives aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Avenant n° 33 du 19 juin 2024 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GNC ; UMIH ; GHR,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent arrêté concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de travail en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

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 afin de réviser la grille de salaires dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les partenaires sociaux et syndicats de salariés s'engagent dans le présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se trouve confronté à une double problématique :

? d'une part, le rebaissement des PGE et la forte dégradation des fonds propres des entreprises ;

? et d'autre part, un niveau de rentabilité insuffisant accentué par un contexte de inflation où les prix des matières premières et de l'énergie ne cessent d'augmenter.

Pour autant, et en dépit des difficultés qui persistent sur le secteur, les partenaires sociaux mettent en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le maintien de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat de ces derniers.

C'est dans ce contexte très préoccupant que les partenaires sociaux et syndicats de salariés du présent arrêté ont fixé les niveaux de salaires minimums et maximums 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 objectifs n'ont pas pour but 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 horaires fixé à l'article 2 ci-dessous est communiqué à ce niveau et ne peut contenir à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'attachent à vérifier qu'il n'existe pas d'écart de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils pourront en faire évoluer les mesures pour remédier à ces disparités salariales.

avril 1997.

Les dispositions visées par le chapitre 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 du secteur de l'hôtellerie et du tourisme 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 déc. 2024

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des normes minimales nationales suivantes :

	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 aitioapcpln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sraneiitgas ceeovnnnnit que le cneotnu du présent ananevt qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération cievoellnnnonte mlmiaine des salariés en fcoitnon de la tallie des entreprises.

En conséquence, les ditiposonsis du présent avnnaet s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eieensrprts dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er, que luer eifeftcf siot 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 aavennt est à durée indéterminée.

Il etrnrea en altcoaiippn le 1er juor du mios svaiunt la ptabiioculn au Joarnul oiecffil de son arrêté d'extension.

Le présent aorccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aceitlrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avannet pourra firae l'objet d'une révision de tuot ou ptirae de son connteu dnas les formes et délais prévus par les snautiopitls cnioenovllenentes en viueugr et dnas le rpsect des dsioniotpsis des alrtcis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe 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 aeannvt cnrcnoee l'ensemble des salariés et les salariés embauchés suos caotnrt de foarmoitn en aneanlctre des erseteneriprs rveealnt du chmap d'application de la civeotnnn

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Malgré une frote iioltfann au crous de l'année 2023, les minmia haoriers aaelpipbcls au sien de la bahrne HCR n'ont pas été rattrapés par les hausses secivseuscs du Smic.

Afin de meaniitnr et rerencfor l'attractivité des métiers de la branche, les pntreaieras souiacx ont mené des négociations parnettmet de cnvsereor cet avantage, et clea en dépit d'une soiautin économique ictenranie viroe défavorable puor les entreprises.

Dans ce contexte, les oiniagatnsros pneoatalrs et siycldenas de salariés sraignataies du présent aneavant ont fixé les navouuex sleraais mimnia aipelcblaps aux salariés du sueter des hôtels, cafés, rattrensaus en prnaat en ctmpoe les otcbjeis stanvius :

L'égalité pieroslnfolsee ernte les hmoems et les femmes, d'une part, et, d'autre part, la vasoirailn des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que les erlmoyupes snot tuens d'assurer, puor un même traival ou puor un tarvial de veluar égale, l'égalité de rémunération etnre les femems et les hommes.

Le barème des mmnia hrioraes burts fixé à l'article 2 ci-dessous est comfrone à ce pipricne et ne puet cunidroe à des différences de taterinemt etnre les feemms et les hommes.

Les euolrympes s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écart de rémunération non justifiés ertne les fmemes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils menottrt en ?uvre ttoeus les merseus utlies puor remédier à ces disparités salariales.

cllcotivee naiaotnle des hôtels, cafés et rsruaaetnts en dtae du 30 avril 1997.

Les etneripesrs visées par le chmap d'application snot généralement répertoriées aux cedos NAF sntauivs : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont eclsus les établissements de chaînes ravlenet paeriplenicnmt du cdoe NAF 56.10B et dnot l'activité pncpraliie cotsisne à préparer, à vendre à tuos tyeps de clientèle, des aeinmtls et bosnsois variés présentés en libre-service, que le ceilnt doispse sur un pataelu et pyae avnat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mminium composée de trios établissements anyat une eenngsie ccmaleomire identique.

Article 2 - Barème de rémunération des apprentis
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Considérant les ctrotannis inhérentes à la profession, les pneeiaitrrs saicuox déterminent ansii qu'il siut le salirae des atppnries de la pisoosefrn :

Age de l'apprenti	Niveau/Échelon de la gllire de classifications		
	Niveau I		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
1re année	35 %	45 %	59 %
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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srtiaagens cennnnoevit que le ctnneou du présent aennavt ne jufsiite pas de prévoir les soitnpitauls spécifiques aux eretpesnirs de mions de catingnue salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

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 ctpmrooe pas de dstooiniisps spécifiques puor les einretrpess de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent avnaent est conclu puor une durée indéterminée.

Il eretrna en alotciapipn le pereimr juor du mios siuavnt la placiublton au Jounarl oiffiecl de son arrêté d'extension.

Article 5 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent annveat proura firae l'objet d'une révision de tuot ou piatre de son contneu dnas les fmroes et délais prévus par les snalputtois clnnlenetivoos en vguuier et dnas le rsceopt des dospsitiions des aietrlcs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt et publicité.■Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aanvent frea l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, asini qu'une dendmae d'extension, conformément aux dnsotiosipis du cdoe du travail.

Article - Préambule

Le 31 mai 2022, les pietearns souaix de la barchne des hôtels, cafés, rstrunataers ont signé un anavent n° 30 à la cnotevnion ctivloce ntinloaae des hôtels, cafés, raurentass raetilf aux cniofitsisclaas dnas la branche.

Par le présent avenant, aifn de vaorsiler l'apprentissage au sien de la bcnarhe des HCR, d'attirer les jenues dnas nos métiers et de rernde atvictrteas nos foiaartnoms qualifiantes, les pranitreeas sucoiax ont décidé de ptionenisor les arietpnps dnas la gিrlle de coislaaitcfish sur le nvaieu I et de les cessal en fotocinn de luer âge et de luer ancienneté dnas le ctnorat d'apprentissage.

La rémunération des aepnptris est ansii exprimée en pautgrnceoe du mumiim cieoonntvennl ou, si c'est puls favorable, en pocugtrneae du Smic.

La faomortn iintiale par la vioe de l'apprentissage est, deipus son origine, celle qui cribuotne le puls emanfeiecct à l'insertion durlbae des antrpapens dnas la bnrhace des cafés, hôtels restaurants. Très attachée à la qualité de ces prrcouas pinoeserolfsns vres l'emploi, la bcnarhe est attevitne au rmcnfenreot de l'accueil de ses apprentis. Après la msie en pclae du primes de former, ftooriamn oalibgtore de maîtres d'apprentissage, les peaitnrears siaocux se snot attachés à iisrnrc une première évolution mamilnie aennulle de la rémunération des aipptrers duant luer puaorcs de formation.

Pour recnfreor ecrnroe l'attractivité de la filière et la rascnnisanooe de l'apprentissage cmmoe vioe privilégiée de fiortmoan à nos métiers de savoir-faire et d'accueil, les panrtraeies siaocux ont décidé de raleoresivr les puracnogtees de rémunération des apprentis. Ainsi, ils shaouetint cunrbteoir à :

- ? donner de l'intérêt aux jnuees de s'inscrire dnas cette vioe d'insertion psrnfnieesolle ;
- ? aoir un ahfcaifge frot sur l'intérêt que porte la pofiersosn à l'apprentissage ;
- ? rééquilibrer les rémunérations, indépendamment de l'âge d'entrée en aragsineptse ;
- ? itiecnr les eprirtesens et les aipnrepts à provrsiue les ctaornts jusqu'à lrues termes.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 3 décembre 1997

En vigueur en date du 7 déc. 1997

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des discothèques et des établissements de réception (1), les dispositifs de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 :

- les dispositifs du quatrième alinéa du paragraphe de l'article 10 du titre 2, relatifs aux dispositifs particulières pour les délégués du personnel, sont exclus du champ d'application aux dispositifs de l'article L. 424-2 du code du travail.

Le mot "nœuf" figurant au quatrième alinéa du point 3 de l'article 22-1 du titre 6, relatif à l'horaire moyen dans le cadre de la modulation, est exclu, au regard des limites fixées à l'accès au chômage partiel par le 2^e de l'article L. 212-4-8 du code du travail. Par cohérence, le terme "nœuf" figure au cinquième alinéa du même point 3 est exclu.

L'avant-dernier alinéa du point 7 de l'article 22-1 du titre 6, relatif à la rémunération, est exclu, en vertu du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 23 du titre 7 est exclu comme garantie à l'article L. 123-2 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 23 du titre 7, relatif aux congés des résidents des DOM-TOM, est exclu, au regard du caractère unique des congés payés posé par l'article L. 223-1 du code du travail.

Le troisième alinéa du point 1 de l'article 29-2 du titre 7 est exclu, comme garantie aux dispositifs de l'article 7 de l'accord de convention du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du

ARRÊTÉ du 28 décembre 2001

En vigueur en date du 28 déc. 2001

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, les dispositifs de l'avenant n° 1 du 15 juin 2001 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les articles 1.1 (principe) et 1.2 (calendrier) du titre I^{er} (temps de travail dans l'industrie hôtelière) sont étendus pour la réduction du temps de travail au titre I^{er} susvisé.

Le premier article 2 de l'article 1.3 (mesures d'accompagnement de la réduction du temps de travail) du titre I^{er} susvisé est étendu, d'une part, pour la réduction des périodes II et IV

de 1978.

Le point 2 de l'article 5 du titre 1, relatif à la sécurité sociale, est étendu pour la réduction des dispositifs de l'article L. 511-1 du code du travail.

Le premier alinéa du point 4 de l'article 6 du titre 1, relatif au rôle des commissions décentralisées de conciliation, est étendu pour la réduction des dispositifs de l'article L. 522-1 et suivants du code du travail relatifs aux dispositifs concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail.

L'article 8 du titre 2 relatif à la liberté d'opinion est étendu pour la réduction des dispositifs de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le cinquième alinéa du point 1 de l'article 29-2 du titre 7 est étendu pour la réduction des dispositifs de l'article 7 de l'accord de convention du 10 décembre 1977.

Le premier alinéa du point 7 de l'article 29-2 du titre 7, relatif à la déduction des indemnités de la sécurité sociale, est étendu pour la réduction des dispositifs de l'article 7 de l'accord de convention du 10 décembre 1977.

Article 2

L'extension des effets et garanties de la convention collective nationale est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée fixée à l'origine et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le deuxième article du titre I^{er} est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Paris, le 3 décembre 1997.

Nota : (1) l'exclusion des traiteurs-organisateurs de réception est supprimée par l'arrêté du 10 juillet 2000.

de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui prévoit les conditions dans lesquelles les bénéfices de la sécurité sociale sont accordés au bénéfice de l'aide sociale et, d'autre part, pour la réduction des dispositifs de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Les alinéas 2 et 3 de ce même paragraphe 2 sont étendus pour la réduction des dispositifs de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 2 (heures supplémentaires) du titre I^{er} susvisé est étendu pour la réduction des dispositifs de l'article L. 212-5-1, premier alinéa, du code du travail relatif au seuil de déclenchement du temps compensateur.

Le deuxième alinéa de l'article 2.2 (modalités d'attribution) du titre I^{er} susvisé est étendu pour la réduction des dispositifs de l'article L. 212-5 du code du travail relatif à la sécurité sociale et à la protection sociale des salariés aux heures supplémentaires.

L'article 3.4 (calendrier individualisé) du titre II (aménagement du

tpems de travail) est étendu suos réserve qu'en aaoplipcin de l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du tvaial un arccod complémentaire de bhcnaie étendu ou d'entreprise définit les modalités de décompte de la durée du taarivl de cuahqe salari anisi que la pisre en cpmtoe et les ciondonis 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 rpeceset de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail.

Le peemir alinéa de l'article 5 (réduction du tpmes de taarvil par l'octroi de jrous ou de demi-journées de repos) du trite 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 demeurer puor prtaie au chiox du salari.

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 tivraal aux teirms deuquel suele une pratie des juors de reops puet anmletier le cpmote épargne-temps.

L'article 6 (compte épargne-temps) du trite II susvisé est étendu suos réserve qu'en aipcolptian des dtoinospiss de l'article L. 227-1, alinéa 11, du cdoe du travail, un aorccod complémentaire de bchanre étendu ou d'entreprise définit les cniitnodos de trrensfat des doirts des salariés en cas de mautotn d'un établissement à un arute ou dnas une flila du même groupe, les modalités de cosneirovn en tpmes des prmeis et indemnités, les ciotidnhs d'utilisation du cpmote épargne-temps anisi que le calcul, la ladutioiiqn 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 pepros 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 ceadrs puor lquslees une entvoenon de foirافت puet être conclue.

L'article 8-2 susvisé est étendu suos réserve qu'en aocliaptin des disiopointss de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail, un arccod complémentaire de brachne étendu ou d'entreprise définit les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, les modalités de suivi de l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la chagre de tvarial qui en résulte anisi que les modalités concrètes d'application des règles ravelits au reops qtoeduin et hebdomadaire.

L'alinéa 4 de ce même airtce 8.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III) susvisé aux trmees dquel le fiorافت en juros n'est ovruet que puor les cedars dnot la durée du tpmes de taravil ne puet être prédéterminée du fiat de la naute 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

Atcile 1er

Snot reedns obligatoires, puor tuos les ermlpyueos et tuos les salariés comiprs dnas le chmap d'application de l'accord départemental (Haute-Saône) du 13 décembre 2000, les disptiosnios didut acrcod départemental (Haute-Saône) du 13 décembre 2000 relatif 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 dipinsoiots réglementaires ppartot ratsrivloaoein du slraie 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 taarivl qui itiuntse au prifot des salariés rémunérés au SIMC une gartanie de rémunération revalorisée au 1er illeuit de cquahe année.

L'article 10 (contrat de travail) du ttric 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 oirobiaegls qui diot comptperor le cotnart de tvaarl à tpmes partiel.

Le snoced tier 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 clusueas otieoralgbs prévues par l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

L'alinéa 6 de ce même atilrce 10 pmtaeertnt de réduire le délai de prévenance de spet jours à trois jours est étendu suos réserve que snoiet prévues par acrcod complémentaire de bancrhe étendu les cleasus mentionnées à l'article L. 212-4-4, alinéa 2, du cdoe du travail, à siaovr les garneaitis rleitvaes à la msie en oveure puor les salariés à tpmes paertil des droits rcuneons aux salariés à tpmes clopoemt ainsi que la ftioiaxn d'une période mimilnae de triaval ctuonine et la loijatimn 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 snot précisée par accrod complémentaire de bchnrae étendu la cause de fotiian d'une période mmnliiae de tiavarl ctnounie ruseiqe par l'article L. 212-4-4, alinéas 1 et 2, du cdoe du traival et ptnemreat de pertor au teris la lmiite d'heures complémentaires ssilpctueubs d'être effectuée.

L'article 12 (coupures) du titre VI susvisé est étendu suos réserve que snot précisée par accrod complémentaire de bnrchae étendu la ciporanttere spécifique prévue à l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du traival et patnemetr de déroger à la ltiamtioin de l'interruption d'activité à dueux heures.

Article 2

L'extension des eeffts et saonicnts de l'accord susvisé est fiate à deatr de la piuablction du présent arrêté puor la durée rentsat à cruior et aux ciotniodns prévues par leidt accord.

Article 3

Le dcteieur des reolanits du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oefcifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord ptnroaal susvisé a été publié au Bultein oifecfl du ministère, fcalciuse Cenionvonts civcollettes n° 2001/27 en dtae du 7 août 2001, dpsolbiine à la Dicireotn des Junrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

Airtce 2

L'extension des eeffts et sonitacns de l'accord susvisé est fiate à deatr de la puioalbctin du présent arrêté puor la durée rnastet à curoir et aux ciotdnions prévues par ldiet accord.

Acltrie 3

Le dtceieur des rnoaelits du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul ocfiiel de la République française.

ARRETE du 30 décembre 2004

En vigueur en date du 1 janv. 2005

Article 1^{er}

Sont reuneds obligatoires, puor tuos les emeulyorps et tuos les salariés ciprmos dnas le cmahp d'application de la cneentvooin clcvetlloie nltaaonie des hôtels, cafés, rnatseutars du 30 avril 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004, les dsoptisnios ddiut aanevnt n° 1 du 13 jeliult 2004 (Champ d'application, durée et aménagement du tpmes de travail, congés payés conntneolins 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 tirtre II (Durée et aménagement du tpmes de travail), cmome étant ctoirearns aux dtsiosinops du troisième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tariavl ;

- des deux drneries alinéas du prrgpahaae 9.5 (Interruption d'activité, coupure) de l'article 9 (Temps partiel) du tirtre II susvisé, cmome étant canierrtos aux dossitponis du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du taavir qui ne pteetmernt pas d'exclure creatnis prnloesens du bénéfice des cnpioettrars prévues en cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures.

La deuxième prahse du ponit a de l'article 4 (Heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application des doinspsioits du quatrième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

L'article 6 (Durées mmiaealxs du travail) du ttire II (Durée et aménagement du tpmes de travail) est étendu en ce qui cconerne les salariés qualifiés de tlaveialurrs de niut suos réserve de l'application des dsoipnoists 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 tirtre 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 tpmes nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne puet fraie l'objet que de ctereinrtaos suos fmroe de ropes ou financières.

Le ponit c de l'article 8 (Affichage et contrôle de la durée du travail) du tirtre II susvisé est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des diopoitsniss du peremir alinéa de l'article L. 221-4 du cdoe du tvaial 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 tiaavl des salariés à tpmes partiel) de l'article 9 (Temps partiel) du tirtre II susvisé est étendu suos réserve de l'application des dtojispnoiss du pimreir alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tairval aux teemrs deulqseels le délai de prévenance puet vriaer en deçà de spet jrouos jusqu'à un miunmim de trois juros ouvrés.

ARRETE du 30 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Article 1^{er}

Sont renudes obligatoires, puor tuos les emproueyls et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cnootenvin ccloievt nialnotae des hôtels, cafés, rteuaratsns du 30 avr 1997 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 jliuelt 2004, les dtpiionsoss de l'avenant du 2 nermvboe 2004 pthraot 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 tiaavr de niut et tpmes de pause) de l'article 16 (Travail de nuit) du titre VI (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dnopissiots combinées de l'article L. 213-3 et du dnreeir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du taaivr dlqlseuees il résulte que les durées hbaeddaeromis mameixlas monynee et alobuse de triaavl sur duoze sneimeas dnreovt être rcesvtpeneemt de 46 hereus et de 50 hreeus puor les epenriretss dnot 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 peemir et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scolaie aux trmees deellquess seeuls les cvrreotuus offanrt des gtnaneias 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 tcuhniquee fitnncenool annoncé soneit croefmns 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 mluoatdoin et dnot le catornt a été rompu drnaut cette même période), la première psrhae du huitième alinéa de ce même prarpaahge 20-8 et le pgrhaaare 20-9 (Modalités de rorceus au ctanrot à durée déterminée ou temporaire) de l'article 20 (Modulation du tpmes de travail) de l'annexe 1 (Aménagement du tpmes de travail) snot étendus suos réserve de l'application des aictrels L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tvaial qui précisent les cinditonos dnas llsulqeees est déterminée la foraticn silsassbaie de la rémunération.

Le drneier alinéa du prrgaaahpe " Doisionsitsp générales " de l'annexe 2 (Prévoyance) est étendu suos réserve de l'application des dsptoiostnis des pereimr et deuxième alinéas de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sicaole aux terems dusqleels seelus les curveurtos offnrat des gtnaneias de nveau supérieur échappent à l'obligation d'adaptation.

L'annexe 2 susvisée est étendue suos réserve que la négociation et la couinoscls du pootorcle d'accord thnicquee ftinncooel annoncé seonit cenormfos aux règles fixées à l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efetfs et saitnocs de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pcoualbtii du présent arrêté puor la durée rneastt à coruir et aux cniidonots prévues par lidet avenir.

Article 3

Le diteruecr des rloetinas du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocfieifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beuitln oiffecl du ministère, facuiclse ctonnvoines coeticivls n° 2004/37, dibosilpne à la Dreiotcin des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,32 Euros.

- des teemrs : " anavt l'âge de 65 ans " mentionnés au ppahgrae 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 suiencvralle 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 diotipnossis du pemerir alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des eeftfs et stninoacs de l'avenant susvisé est fitae à

dtear de la puitciablon du présent arrêté puor la durée rsntaet à ciuorr et aux coniontids prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dciertuer des rloarentis du tvraail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 26 mars 2007

En vigueur en date du 29 mars 2007

Article 1^{er}

Sont rneudes obligatoires, puor tuos les eyulmerpos et tuos les salariés crmoips dnas le cahmp d'application de la cniotneovn coeltilce 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 ntaaiolne susvisée, à l'exclusion de l'article 1er bis (Extension du cahmp d'application), cmmoe étant ciraortne aux dpoitsisions de l'article L. 133-1 du cdoe du travail, aux temres duseleelqs la ceinnotvon de bhrace ou ses aanenvts doivent, puor povuor être étendus, avor été négociés et clnoucs en cmissmoooin composée des représentants des oanoaintirsgs slycadiens d'employeurs et de salariés représentatives dnas le camhp d'application considéré.

Le pprahrgaae 3 (Temps de pause) frnauignt 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 publiè au Jrunaoi oiicfel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleuilm oecffil du ministère, flicsucae cnivnnoetos cceolvltes n° 2004/49, dsionblipe à la Dtoriecin des Jurnaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirk 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 clcoevtlie naltniae susvisée, à l'exclusion de l'article 1^{er} 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 covoietnn de banchre ou ses aaenntvs doivent, puor poivuor être étendus, avoir été négociés et cuocnls en coismiomsn composée des représentants des oagasitrninos slcyadiens d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp d'application considéré.

Article 2

L'extension des efets et stioncans des anevtans susvisés est ftaie à daetr de la poaticilbun du présent arrêté puor la durée rnetsat à criuor et aux conoinitids prévues par ldtises avenants.

Article 3

Le dreictuer général du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Les tetexs des aantnevs susvisés ont été publiés au Bulteilm oicffil du ministère, fcialscue cnnetnoivos cteivlloecs n° 2007/10, dnipbloise à la Drtoiecn des Jauuornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirk 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° 2018/36, disponible sur le site 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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. Ramain

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.

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. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site 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. Ramain

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/.

Arrêté du 17 septembre 2021 modifiant l'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°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. Ramain

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/.

