



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
Les conventions collectives des Hôtels,
cafés, restaurants (HCR)
Décryptage

La **convention collective nationale** des HCR du 30 avril 1997 (IDCC n° 1979) est obligatoire pour tous les établissements de France métropolitaine et des DOM compris dans son champ d'application professionnel, que l'employeur soit ou non affilié aux organisations patronales signataires.

Sa synthèse est disponible dans votre boîte à outils RH.

Le champ d'application professionnel de cette convention collective nationale (CCN) comprend les entreprises dont l'activité principale est l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons et, le cas échéant, des services qui y sont associés.

Elle concerne (CCN art. 1er) :

- les hôtels avec restaurant ;
- les hôtels de tourisme sans restaurant ;
- les hôtels de préfecture ;
- les restaurants de type traditionnel ;
- les cafés-tabacs ;
- les débits de boissons ;
- les traiteurs organisateurs de réceptions ;
- les bowlings.

Sont exclues du champ de la convention :

- les entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables que l'on peut consommer sur place ou emporter (CCN art. 1er) ;
- les entreprises de restauration collective (CCN art. 1er) ;
- les chaînes de cafétérias soumises à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28-8-1998 (IDCC n° 2060) ;
- les discothèques (code NAF 56.30Z ou 93.29Zp).

Il existe par ailleurs des **conventions départementales** étendues :

- Alpes-de-Haute-Provence (IDCC n° 601),
- Bouches-du-Rhône (IDCC n° 1017),
- Meurthe-et-Moselle (IDCC n° 1075),
- Saint-Pierre et Miquelon (IDCC n° 1140),
- Seine-Maritime (IDCC n° 1030) et Var (IDCC n° 1260)

Le fait d'être étendues (par arrêté ministériel) les rend obligatoires à toutes les entreprises situées sur le territoire concerné.

Votre boîte à outils RH contient également la synthèse de ces conventions spécifiques.

Attention : les documents de votre boîte à outils RH tiennent compte de la convention collective nationale.

Si votre établissement relève également du champ d'une autre convention collective, il convient de vérifier si celle-ci contient des dispositions spécifiques (ex. en matière de période d'essai, de prévoyance, de préavis, etc.).

Il convient cependant de préciser que les conventions collectives départementales sont beaucoup moins complètes que la convention collective nationale, qui demeure le document de référence du secteur de l'hôtellerie-restauration.